

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Luty 2026



Fundusze Europejskie

dla Rozwoju Społecznego



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (luty 2026)

Raport przygotowany w ramach projektu pozakonkursowego FERS pn. „Rozwój i doskonalenie systemu sektorowych rad ds. kompetencji”

Oddajemy w Państwa ręce kolejny raport z serii opracowań monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Przedstawiono w nim najbardziej aktualne, w momencie publikacji, dane statystyczne dotyczące polskiego i europejskiego rynku pracy oraz syntetyczne wyniki badań i analiz odnoszących się do polskiego i międzynarodowego rynku pracy, które ukazały się bądź zostały udostępnione w lutym 2026 r. Link w tytule grafiki, w słowie Wykres, odsyła do danych na wykresie przedstawionych w formie tabelarycznej.

Wydawca: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Wybór i opracowanie: Alena Ivanova, Marcin Budzewski, Łukasz Sienkiewicz
(Instytut Analiz Rynku Pracy)

Współpraca merytoryczna: Anna Skowrońska (PARP)

Redakcja językowa i korekta: Agnieszka Rebelak (Lubimy Przecinki Agnieszka Rebelak)

Projekt okładki: Irina Pozniak (PARP)

Zdjęcie na okładce: stock.adobe.com

Licencja:



Publikacje z serii © Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań są dostępne na licencji Creative Commons Uznanie Autorstwa 4.0 Polska.

Przystępne podsumowanie licencji. Pełna licencja w języku angielskim. Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie pod warunkiem oznaczenia autorstwa.

Z powyższej licencji wyłączone jest zdjęcie z serwisu Adobe Stock (na okładce) – autorstwa akualip (wygenerowane za pomocą sztucznej inteligencji).

Inne utwory objęte licencją można znaleźć na stronie internetowej produkty FERS.

Kluczowe wskaźniki rynku pracy

- Z danych GUS wynika, że **stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w styczniu 2026 r. wyniosła 6,0%**. W porównaniu z grudniem 2025 r. wzrosła o 0,3 p.p., a rok do roku – o 0,6 p.p.
- **W końcu stycznia 2026 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 934,1 tys. bezrobotnych**, tj. o 46,2 tys. (5,2%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 96,4 tys. (11,5%) więcej niż w styczniu 2025 r.
- **W styczniu 2026 r. do urzędów pracy zgłoszono 26,3 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. więcej o 5,5 tys. ofert (26,5%) niż w grudniu 2025 r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2026 r. wyniosło 6400,5 tys.** W porównaniu z grudniem 2025 r. spadło o 0,2% (o 9,8 tys. osób), a r/r było niższe o 0,8% (o 54,5 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2026 r. wyniosło 9002,47 zł.** Oznacza to wzrost o 6,1% w porównaniu z grudniem 2025 r. i wzrost o 6,1% r/r.
- Według danych Eurostatu **w styczniu 2026 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 5,8%** (spadek o 0,1 p.p. m/m oraz o 0,2 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-21) – 6,1%** (spadek o 0,1 p.p. m/m oraz spadek o 0,2 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym okresie **stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,1%**¹ (spadek o 0,1 p.p. m/m i wzrost o 0,1 p.p. r/r).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

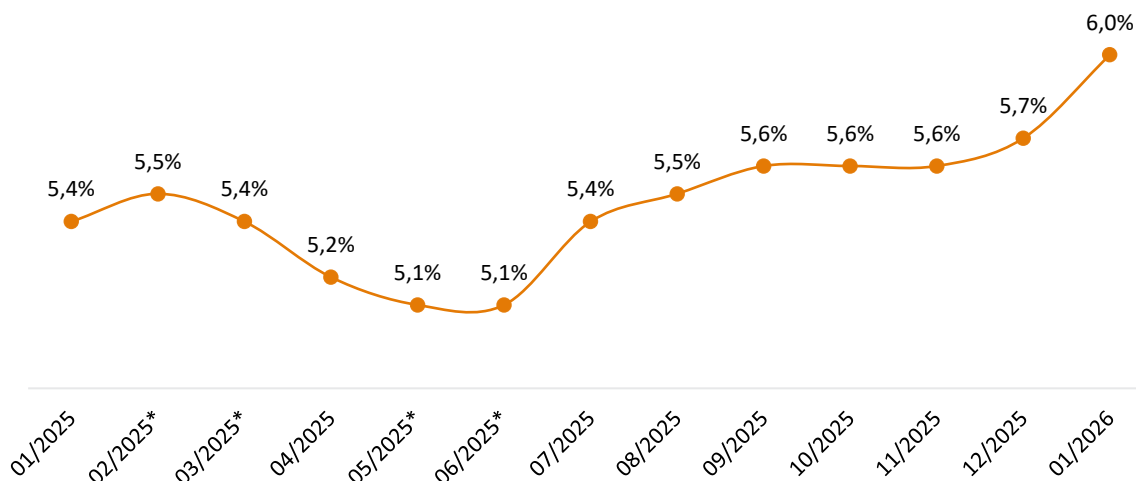
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

¹ Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Rynek pracy w Polsce

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w styczniu 2026 r. wyniosła 6,0%. W porównaniu z grudniem 2025 r. wzrosła o 0,3 p.p., a rok do roku wzrosła o 0,6 p.p.

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie styczeń 2025 r. – styczeń 2026 r.



* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 07.03.2026.

W styczniu 2026 r. stopa bezrobocia wzrosła miesiąc do miesiąca we wszystkich województwach. Zależnie od regionu wahała się od 3,8 do 9,9%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim (9,9%), podkarpackim (9,6%) oraz świętokrzyskim (8,8%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,8%), mazowieckim (4,5%) oraz śląskim (4,7%).

W skali roku stopa bezrobocia także wzrosła we wszystkich województwach – w lubuskim o 1,3 p.p., warmińsko-mazurskim i zachodniopomorskim o 0,9 p.p., łódzkim, śląskim i świętokrzyskim po 0,8 p.p., w lubelskim i pomorskim po 0,7 p.p., dolnośląskim i małopolskim o 0,6 p.p., kujawsko-pomorskim, podkarpackim, podlaskim i wielkopolskim po 0,5 p.p., w opolskim o 0,4 p.p., mazowieckim – o 0,3 p.p. (Tabela 1).

W końcu stycznia 2026 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 934,1 tys. bezrobotnych, tj. o 46,2 tys. (5,2%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 96,4 tys. (11,5%) więcej rok do roku. Wśród bezrobotnych przeważali mężczyźni – 473,1 tys. vs 461,0 tys. kobiet (Wykres 2).

W styczniu 2026 r. wśród mężczyzn najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym (31,0%), natomiast wśród kobiet – osoby z wykształceniem wyższym (24,7%) (Wykres 3).

Na koniec stycznia 2026 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (122,6 tys./13,1% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim (21,9 tys./2,3%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu stycznia 2026 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

Tabela 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce według województw w okresie styczeń 2025 r. – styczeń 2026 r. (%)

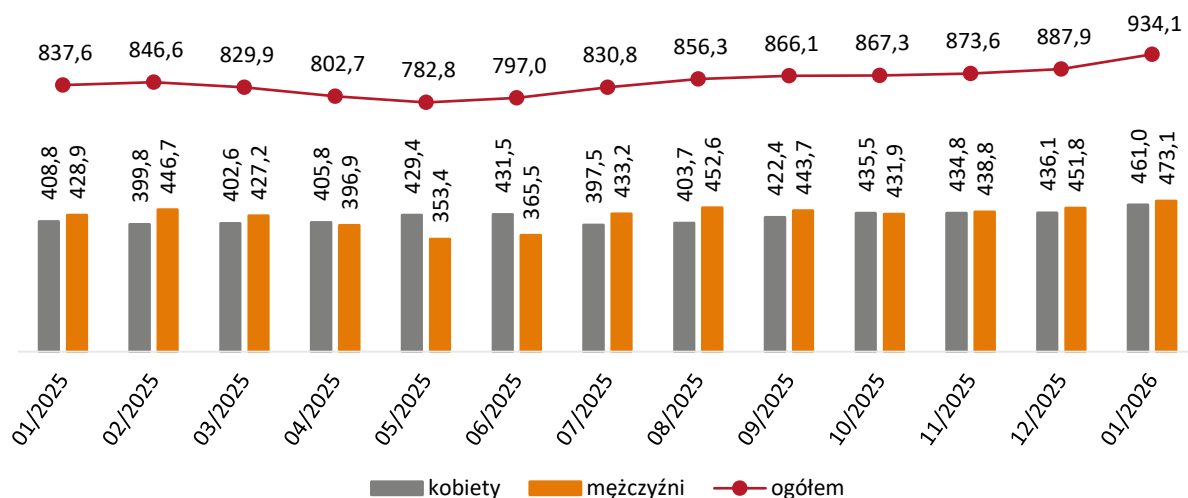
Województwo	01/2025	02/2025	03/2025	04/2025	05/2025	06/2025	07/2025	08/2025	09/2025	10/2025	11/2025	12/2025	01/2026	Zmiana r/r (p.p.)
dolnośląskie	5,0	5,0	4,9	4,8	4,7	4,8	5,0	5,2	5,2	5,2	5,2	5,3	5,6	0,6
kujawsko-pomorskie	7,7	7,7	7,5	7,3	7,1	7,2	7,5	7,6	7,6	7,7	7,6	7,8	8,2	0,5
lubelskie	7,8	7,7	7,6	7,3	7,2	7,4	7,6	7,8	7,9	7,9	7,9	8,1	8,5	0,7
lubuskie	4,8	4,9	4,8	4,7	4,6	4,8	5,1	5,3	5,4	5,5	5,5	5,7	6,1	1,3
łódzkie	5,8	5,8	5,8	5,6	5,5	5,7	5,9	6,1	6,2	6,2	6,2	6,3	6,6	0,8
małopolskie	4,4	4,5	4,4	4,2	4,1	4,2	4,4	4,6	4,6	4,6	4,6	4,7	5,0	0,6
mazowieckie	4,2	4,2	4,2	4,1	4,0	4,1	4,3	4,4	4,4	4,4	4,3	4,3	4,5	0,3
opolskie	6,3	6,3	6,1	5,8	5,7	5,8	6,0	6,2	6,2	6,2	6,2	6,4	6,7	0,4
podkarpackie	9,1	9,1	8,8	8,6	8,4	8,5	8,7	8,9	9,0	9,0	9,0	9,3	9,6	0,5
podlaskie	7,3	7,2	7,1	6,9	6,7	6,9	7,1	7,3	7,3	7,3	7,2	7,4	7,8	0,5
pomorskie	4,9	5,0	4,9	4,7	4,6	4,7	4,9	5,0	5,2	5,3	5,3	5,3	5,6	0,7
śląskie	3,9	3,9	3,9	3,8	3,7	3,8	4,0	4,2	4,3	4,3	4,3	4,4	4,7	0,8
świętokrzyskie	8,0	8,0	7,7	7,6	7,4	7,5	7,8	8,0	8,1	8,1	8,1	8,4	8,8	0,8
warmińsko-mazurskie	9,0	9,0	8,7	8,2	8,0	8,1	8,3	8,5	8,7	8,9	9,0	9,3	9,9	0,9
wielkopolskie	3,3	3,3	3,3	3,1	3,0	3,1	3,3	3,4	3,5	3,5	3,5	3,5	3,8	0,5
zachodniopomorskie	7,2	7,3	7,1	6,9	6,7	6,8	7,0	7,2	7,3	7,4	7,5	7,7	8,1	0,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**.

W styczniu 2026 r. znaczącą część osób bezrobotnych (37,2%; 347,4 tys.) stanowili długotrwale bezrobotni². Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 21,0%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (11,8%). Rok wcześniej odsetki dla ww. grup były zbliżone i wynosiły odpowiednio 36,6%, 21,4% i 14,4% (Wykres 4).

² Długotrwale bezrobotny według rejestru – osoba pozostająca w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych w miejscu pracy. Źródło: **GUS**.

Wykres 2. Liczba bezrobotnych ogółem oraz według płci zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie styczeń 2025 r. – styczeń 2026 r. (tys.)



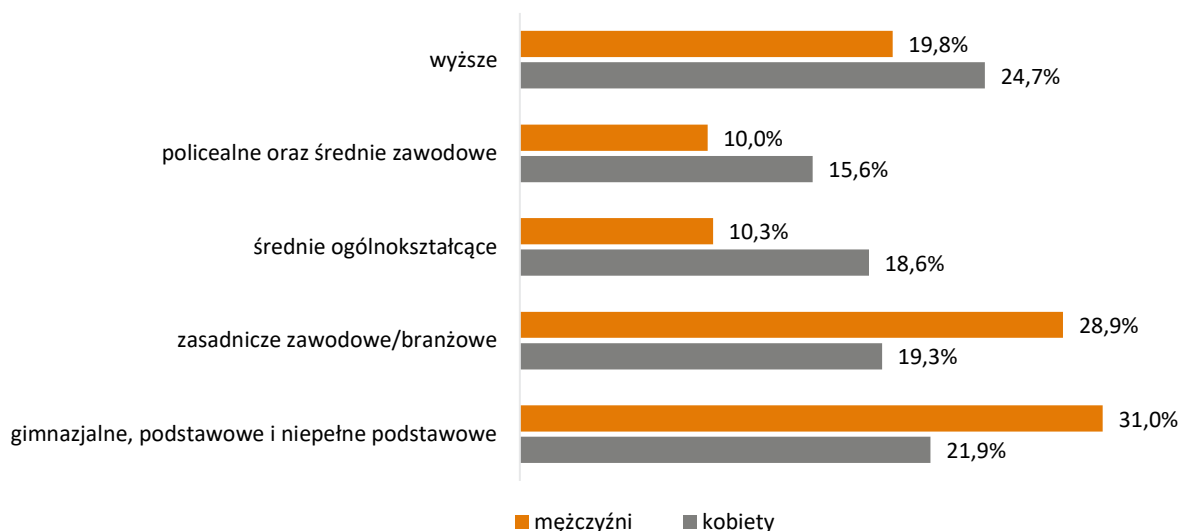
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 7.03.2026.

Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw i płci (stan na koniec stycznia 2026 r.)

Region	Ogółem	Kobiety	w tym w wieku 18–24 lata	w tym 55 lat i więcej	Mężczyźni	w tym w wieku 18–24 lata	w tym 55 lat i więcej
dolnośląskie	67 115	33 083	4 068	3 118	34 032	3 688	7 856
kujawsko-pomorskie	62 206	33 155	4 875	2 943	29 051	4 220	5 846
lubelskie	64 330	29 954	4 497	2 442	34 376	5 421	6 248
lubuskie	21 870	10 804	1 515	1 000	11 066	1 407	2 479
łódzkie	64 789	30 529	3 836	3 378	34 260	3 840	7 528
małopolskie	72 876	36 459	5 627	3 159	36 417	6 000	7 408
mazowieckie	122 636	57 345	7 026	5 628	65 291	7 917	13 851
opolskie	23 011	11 765	1 503	1 200	11 246	1 296	2 963
podkarpackie	74 788	36 430	5 212	3 198	38 358	6 036	7 396
podlaskie	34 038	14 298	1 915	1 355	19 740	2 330	4 057
pomorskie	52 405	28 674	4 325	2 378	23 731	3 622	4 993
śląskie	82 310	41 341	5 575	3 983	40 969	5 258	8 602
świętokrzyskie	37 751	17 627	2 442	1 539	20 124	2 951	3 938
warmińsko-mazurskie	46 549	22 991	3 523	2 211	23 558	3 072	5 325
wielkopolskie	59 791	32 309	5 391	2 776	27 482	4 545	5 721
zachodniopomorskie	47 622	24 229	3 088	2 387	23 393	2 752	5 599
Polska	934 087	460 993	64 418	42 695	473 094	64 355	99 810

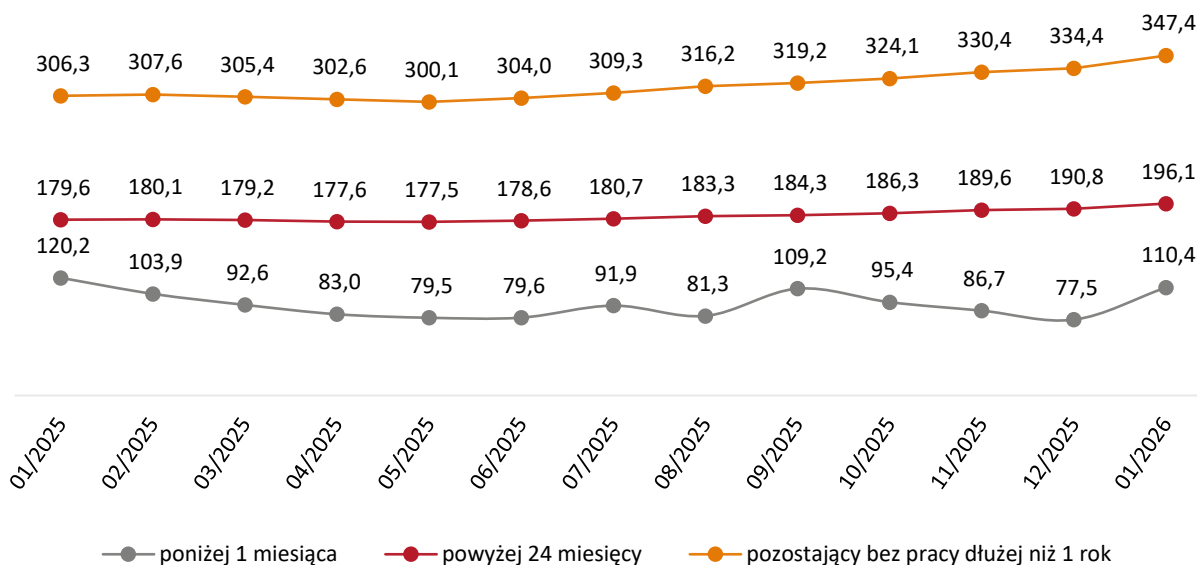
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 7.03.2026.

Wykres 3. Odsetek kobiet i mężczyzn bezrobotnych w Polsce według poziomu wykształcenia w styczniu 2026 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 7.03.2025.

Wykres 4. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie styczeń 2025 r. – styczeń 2026 r. (tys.)

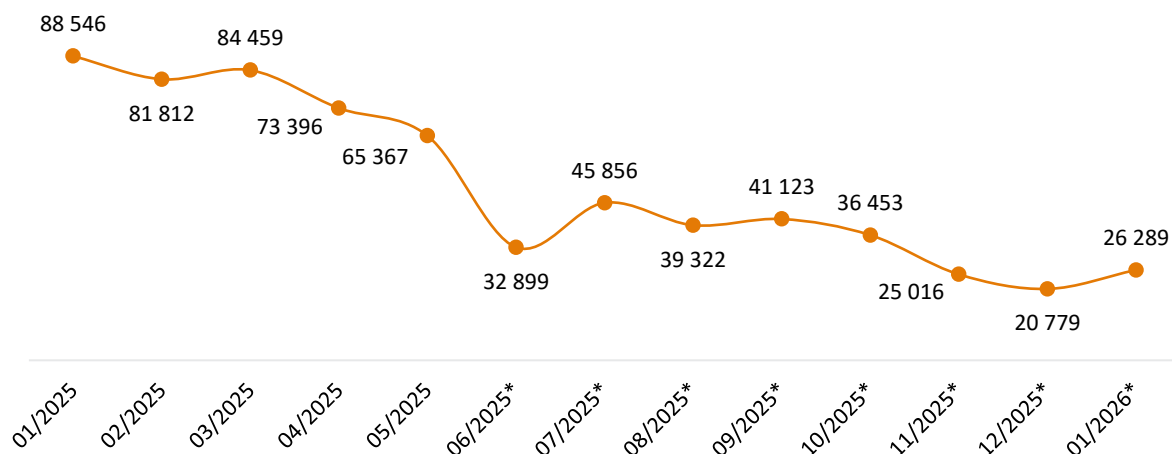


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 7.03.2025.

W grudniu 2026 r. do urzędów pracy zgłoszono 26,3 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej³, tj. o 5,3 tys. ofert (26,5%) mniej niż w grudniu 2025 r.

³ W czerwcu 2025 r. GUS zmienił metodologię liczenia ofert pracy. Dane r/r nie powinny być porównywane.

Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie styczeń 2025 r. – styczeń 2026 r.

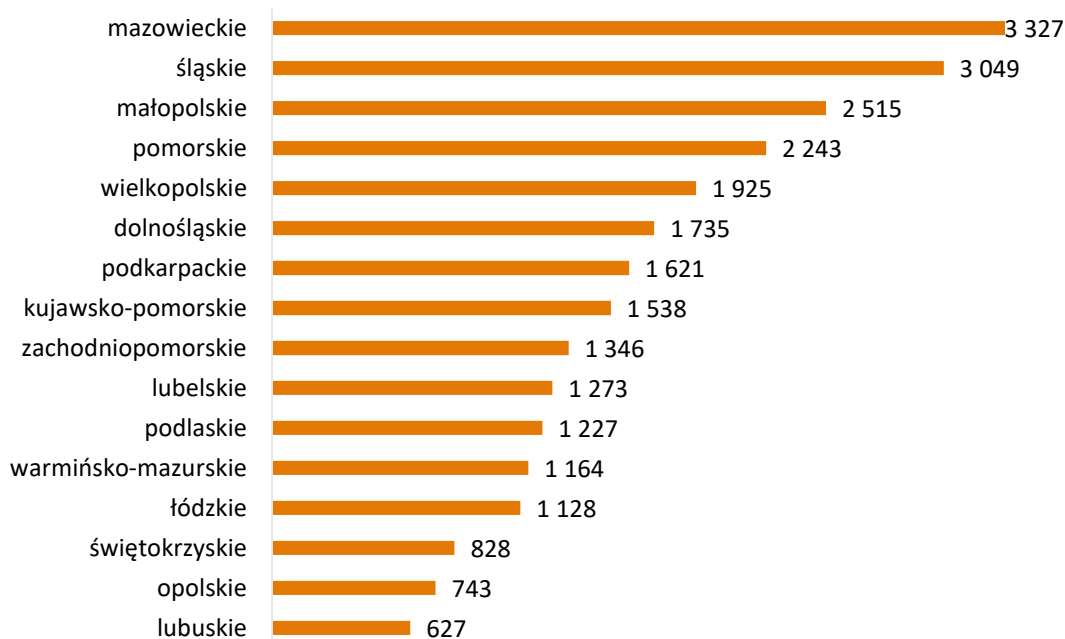


* Wprowadzono zmiany metodologiczne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 7.03.2026.

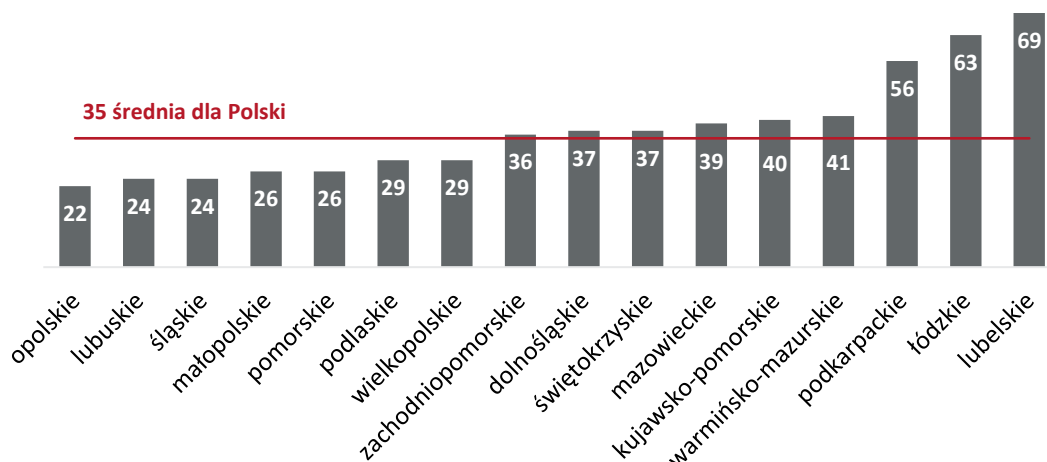
W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, śląskim i małopolskim, a najmniej – świętokrzyskim, opolskim i lubuskim (Wykres 6). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy odnotowano w województwie lubelskim (69), najmniej – w opolskim (22), przy średniej krajowej wynoszącej 35 (Wykres 7).

Wykres 6. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w styczniu 2026 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 7.03.2026.

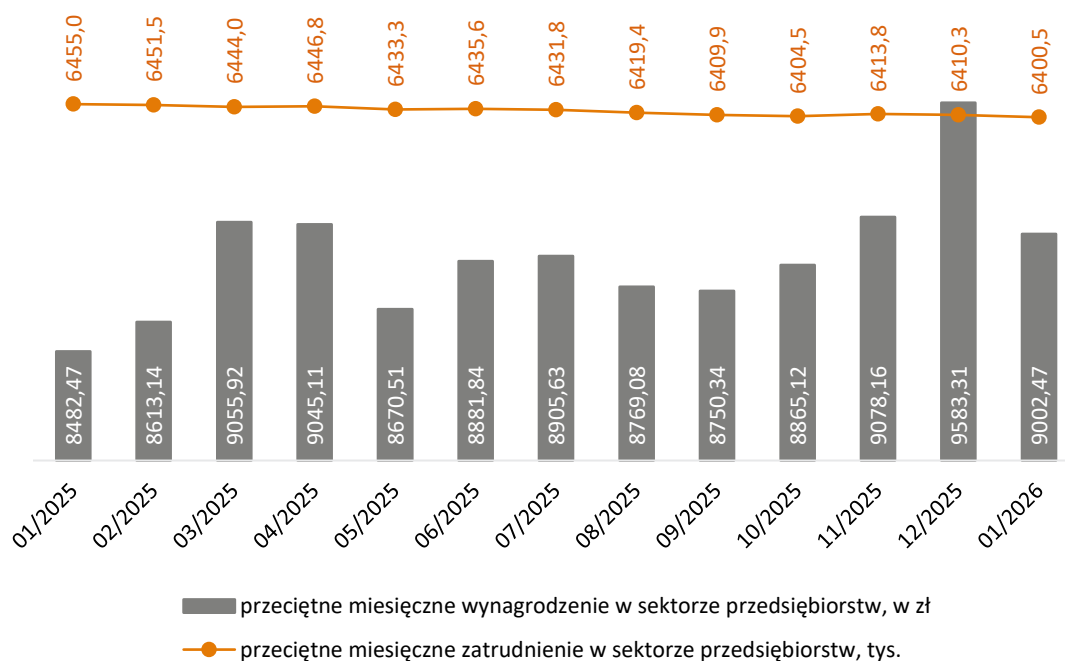
Wykres 7. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w styczniu 2026 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 7.03.2026.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2025 r. wyniosło 6400,5 tys. osób i było niższe o 9,8 tys. (0,2%) w porównaniu z poprzednim miesiącem oraz niższe o 54,5 tys. (0,8%) r/r. Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2026 r. wyniosło 9002,47 zł. Oznacza to spadek o 6,1% w porównaniu z grudniem 2025 r. oraz wzrost o 6,1% w ujęciu rocznym.

Wykres 8. Przeciętne miesięczne zatrudnienie i przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie styczeń 2025 r. – styczeń 2026 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 7.03.2026.

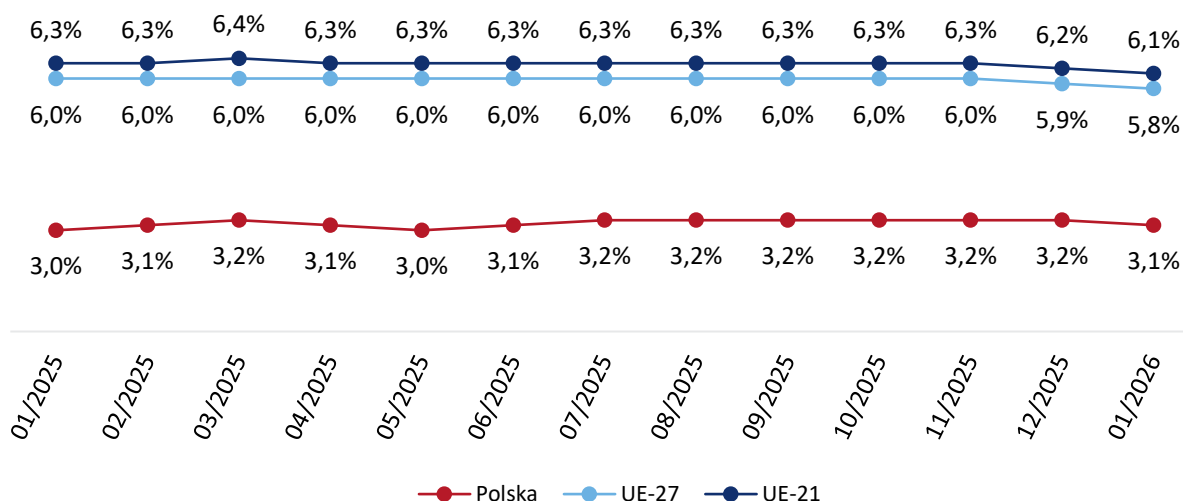
Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu w styczniu 2026 r. stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 5,8%, co oznacza, że spadła o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem i o 0,2 p.p. rok do roku.

Natomiast stopa bezrobocia dla państw strefy euro (UE-21⁴) w tym okresie wyniosła 6,1%, czyli spadła o 0,1 p.p. miesiąc do miesiąca i o 0,2 p.p. r/r.

W Polsce w styczniu 2026 r. wartość wskaźnika stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,1%, tj. w porównaniu z poprzednim miesiącem spadła o 0,1 p.p., a w ujęciu rocznym wzrosła o 0,1 p.p.

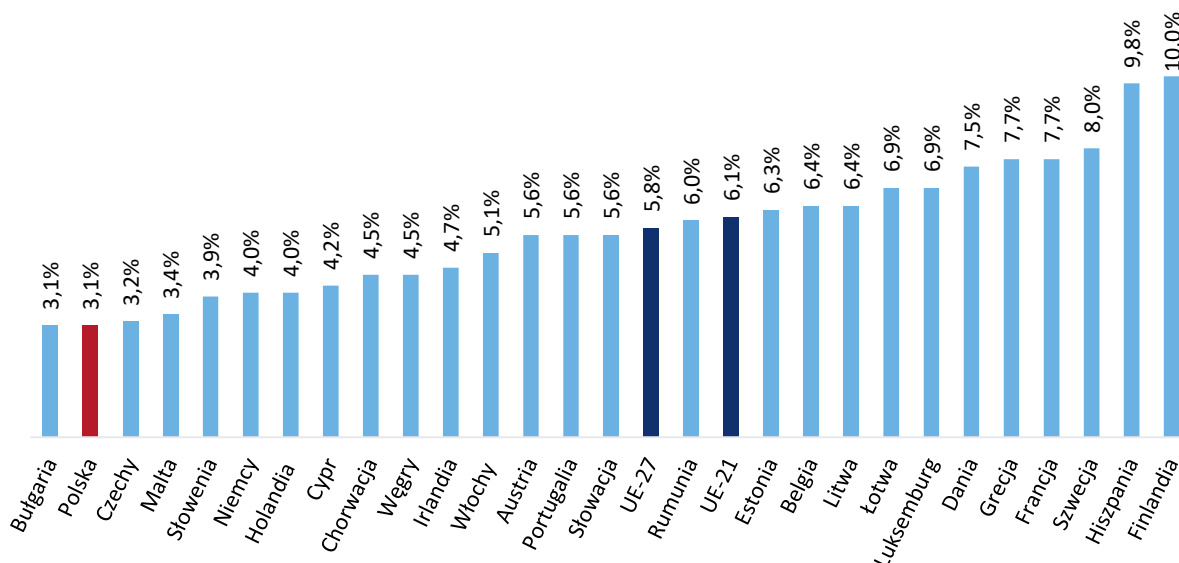
Wykres 9. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo w Unii Europejskiej (UE-27), państwach strefy euro (UE-21) i w Polsce w okresie styczeń 2025 r. – styczeń 2026 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 5.03.2026.

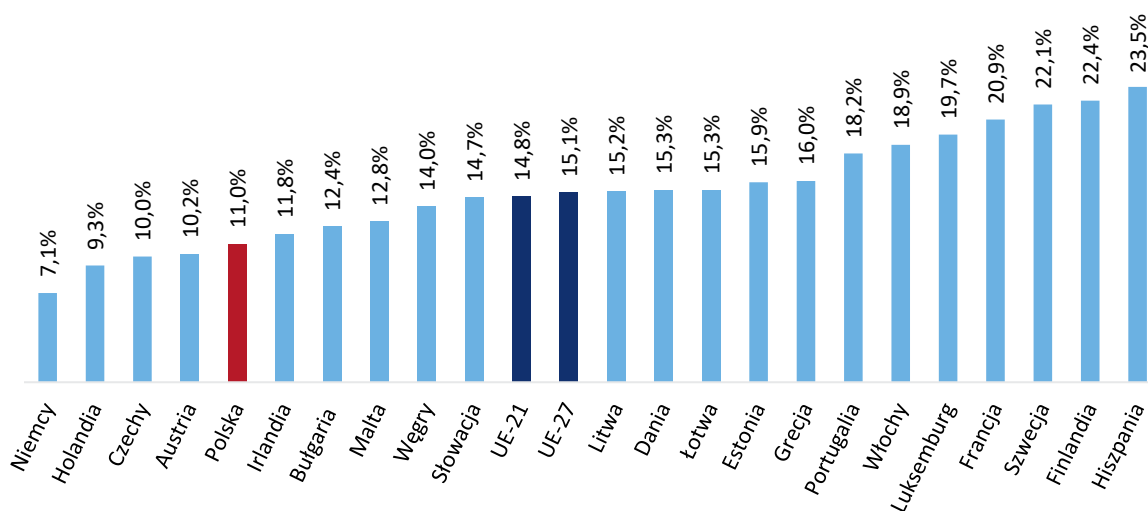
Według danych Eurostatu w styczniu 2026 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Finlandii (10,0%), Hiszpanii (9,8%) i Szwecji (8,0%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Bułgarii i Polsce (po 3,1%), Czechach (po 3,2%) oraz Malcie (3,4%) (Wykres 10).

⁴ Od 1 stycznia 2026 r. do strefy euro dołączyła Bułgaria.

Wykres 10. Stopa bezrobocia w państwach Unii Europejskiej w styczniu 2026 r.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 5.03.2026.

W styczniu 2026 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 15,1% w UE-27 (spadek o 0,1 p.p. m/m oraz r/r) i 14,8% w strefie euro (spadek o 0,2 p.p. m/m; wzrost o 0,2 p.p. r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (7,1%), Holandii (9,3%) oraz Czechach (10,0%), a najwyższe – w Hiszpanii (23,5%), Finlandii (22,4%) i Szwecji (22,1%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 11,0% (spadek o 0,1 p.p. m/m i spadek o 1,4 p.p. r/r).

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w państwach Unii Europejskiej w styczniu 2026 r.⁵

Brak danych dla Belgii, Chorwacji, Cypru, Rumunii i Słowenii.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 5.03.2026.

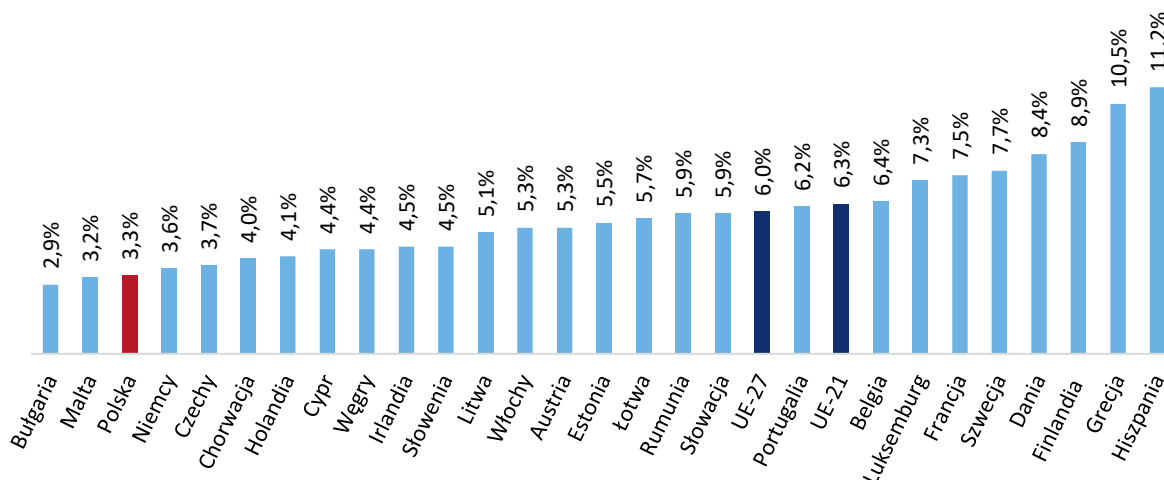
⁵ Dane skorygowane sezonowo.

W styczniu 2026 r. w UE-27 stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 6,0% (spadek o 0,1 p.p. m/m oraz r/r), a wśród mężczyzn – 5,7% (bez zmian m/m oraz r/r).

W strefie euro (UE-21) stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,3% (spadek o 0,1 p.p. m/m oraz spadek o 0,2 p.p. r/r). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,0% (spadek o 0,1 p.p. m/m oraz r/r).

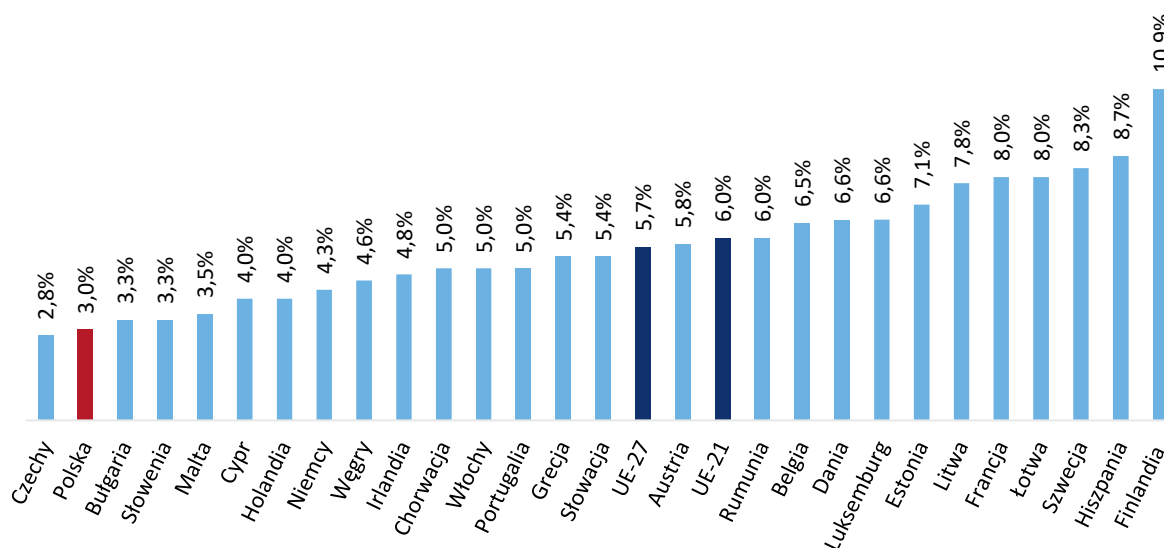
W Polsce stopa bezrobocia wśród kobiet liczona zgodnie z metodologią Eurostatu wyniosła 3,3% (bez zmian m/m oraz r/r), a wśród mężczyzn – 3,0% (bez zmian m/m i wzrost o 0,2 p.p. r/r).

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana miesięcznie w państwach Unii Europejskiej w styczniu 2025 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 5.03.2026.

Wykres 13. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana miesięcznie w państwach Unii Europejskiej w styczniu 2026 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 5.03.2026.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Wybrane wnioski z badań i raportów⁶

Polski rynek pracy

- Odsetek organizacji deklarujących w 2026 r. pełną elastyczność (brak obowiązkowych dni pracy w biurze) zmniejszył się do 13%, podczas gdy w 2025 r. wynosił 32%, a w 2024 r. – 30%. Jednocześnie do 27% wzrósł udział przedsiębiorstw wymagających od pracowników obecności w biurze 10–15 dni w miesiącu (w 2026 r.), wobec 13% w 2025 r. i 4% w 2024 r.
- Wzrost liczby ofert pracy w styczniu 2026 r. vs styczeń 2025 r. zaobserwowano jedynie w przypadku zawodów medycznych (+4%) natomiast największy spadek – w zawodach prawniczych oraz marketingu i sprzedaży (po -8%).
- 37,0% osób urodzonych w latach 2007–2010 w sposób zdecydowany stwierdza, że w ich przyszłej pracy umiejętność analizowania danych i korzystania z nich na pewno okaże się przydatna. Za raczej potrzebną uważa ją 31,6%. W sumie ponad 2/3 młodych ludzi (68,6%) ocenia, że w ich przyszłej pracy zawodowej przyda im się umiejętność analizowania danych lub korzystania z nich w inny sposób.

Europejski i globalny rynek pracy

- Według stanu na październik 2025 r. na świecie działały co najmniej 653 cyfrowe platformy pracy vs. 777 odnotowanych w 2021 r., co odzwierciedla nie tyle spadek aktywności rynku, ile jego konsolidację poprzez fuzje, przejęcia i zamknięcia nierentownych podmiotów. W strukturze globalnego rynku cyfrowych platform pracy dominują platformy internetowe (204 podmioty). Wśród nich zdecydowaną większość (136) stanowią platformy freelancerskie, co wskazuje na rosnące znaczenie elastycznych, projektowych form zatrudnienia jako wiodącego modelu pracy w gospodarce cyfrowej.
- Pozytywne skutki cyfryzacji – lepsze wykorzystanie posiadanych kompetencji oraz szkolenia IT – nie rozkładają się po równo między wszystkich pracowników. Więcej korzyści odnoszą mężczyźni, osoby zamieszkałe w miastach, pracownicy z wyższym wykształceniem oraz ci, których praca polega na wykonywaniu zadań niepowtarzalnych i wymagających samodzielnego myślenia.

⁶ Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego raportu.

Rynek pracy w Polsce

Praca zdalna okiem przedsiębiorców

Jak pracę zdalną oceniają zarządy firm i czy planują w tym obszarze zmiany w 2026 r.?

Charakterystyka publikacji

Raport jest cykliczną publikacją opartą na wynikach badania realizowanego w ramach międzynarodowego projektu International Business Report, prowadzonego na zlecenie Grant Thornton International. Celem opracowania jest diagnoza podejścia zarządów średnich i dużych przedsiębiorstw do pracy zdalnej oraz identyfikacja kierunków zmian planowanych na 2026 r. Raport koncentruje się na skali stosowania pracy zdalnej, modelach organizacyjnych (zdalny, hybrydowy, stacjonarny), motywach ograniczania home office, ryzyku utraty pracowników oraz uwarunkowaniach prawnych i organizacyjnych wdrażania pracy zdalnej. Badanie w Polsce realizowane jest od 2020 r. metodą CATI (wywiady telefoniczne) przez firmę Biostat. Próba badawcza obejmuje corocznie 100 właścicieli i członków zarządów średnich i dużych przedsiębiorstw w Polsce. Ostatnia edycja została przeprowadzona w listopadzie 2025 r. Raport ma charakter analityczno-diagnostyczny i opiera się na deklaracjach kadry zarządzającej, co oznacza, że nie uwzględnia perspektywy pracowników. Wnioski odnoszą się przede wszystkim do bieżącej kondycji i przyszłości modelu pracy zdalnej w Polsce.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Grant Thornton. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- Możliwość pracy zdalnej w 2026 r. zadeklarowało 55% badanych przedsiębiorstw, podczas gdy w styczniu 2025 r. odsetek ten wynosił 62%, a w 2024 r. – 71%.
- Udział firm całkowicie wykluczających pracę z domu w 2026 r. wyniósł 36%, wobec 37% rok wcześniej i 23% w 2024 r.
- Odsetek organizacji zakładających pełną elastyczność (brak obowiązkowych dni pracy w biurze) w 2026 r. zmniejszył się do 13%, podczas gdy w 2025 r. wynosił 32%, a w 2024 r. – 30%. Jednocześnie udział przedsiębiorstw wymagających obecności w biurze przez 10–15 dni w miesiącu wzrósł do 27%, w porównaniu z 13% w 2025 r. i 4% w 2024 r.

- Co piąta firma planuje w 2026 r. dalsze ograniczenia pracy zdalnej – 4% zamierza wprowadzić pełny powrót do biura, a 16% zwiększyć liczbę dni pracy stacjonarnej. Jednocześnie 65% przedsiębiorstw nie przewiduje zmian w dotychczasowym modelu.
- Najczęściej wskazywanym powodem ograniczeń jest pogorszenie przepływu informacji między pracownikami (44%), spadek efektywności i jakości pracy (33%) oraz pogorszenie atmosfery i relacji zespołowych (26%). Rzadziej wskazywano oczekiwania samych pracowników dotyczące częstszej pracy z biura (7%) oraz nadmierne koszty pracy zdalnej (4%). 11% respondentów nie potrafiło jednoznacznie określić przyczyny.
- Blisko 3/4 pracodawców planujących ograniczenia w pracy zdalnej przewiduje możliwość odejścia części pracowników – z czego 19% uznaje to ryzyko za istotne, 59% za niewielkie. Około 20% nie spodziewa się wpływu tych zmian na poziom zatrudnienia.

Miejsce danych (w tym danych sektora publicznego) w cyfrowym świecie pokolenia Z – modele konsumpcji danych wśród młodzieży i świadomość źródeł wykorzystywanych danych

Charakterystyka publikacji

Raport prezentuje wyniki ogólnopolskiego badania ilościowego zrealizowanego wśród młodzieży urodzonej w latach 2007–2010 (15–18 lat), którego zasadniczym celem było „uzyskanie pogłębionej wiedzy w następujących kwestiach: w jaki sposób młodzi ludzie korzystają z danych i aplikacji, które na danych się opierają; jaka jest ich świadomość źródeł wykorzystywanych przez aplikacje danych; jakie widzą szanse i ryzyka związane z cyfrowym środowiskiem oraz jak kształtują się ich potrzeby i oczekiwania w zakresie dostępu do danych i rozwiązań cyfrowych”. Próba wyniosła 2000 respondentów, z zachowaniem równego udziału mieszkańców miast i wsi (po 1000 osób). Dane zbierano metodą CAPI (wywiad bezpośredni wspomagany komputerowo) na przełomie października i listopada 2025 r. Struktura wieku była równomierna (24,8% – 15 lat, 24,0% – 16 lat, 26,4% – 17 lat, 24,9% – 18 lat), a w strukturze edukacyjnej dominowali uczniowie liceów (48,1%) i techników (41,9%). Raport obejmuje szerokie spektrum zagadnień: kompetencje cyfrowe, sposoby korzystania z internetu, higiena cyfrowa, media społecznościowe, źródła informacji, świadomość przetwarzania danych, znajomość portali danych publicznych, a także postrzeganie AI. Badanie zrealizowano w ramach projektu: „Dane 3.0 – wymiana, wartość”. Projekt dofinansowano ze środków Funduszy Europejskich na Rozwój Cyfrowy w ramach działania „Cyfrowe udostępnienie informacji sektora publicznego ze źródeł administracyjnych”.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Ministerstwo Cyfryzacji. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- Badanie wykazało, że młodzież urodzona w latach 2007–2010 funkcjonuje w świecie silnie zdominowanym przez technologie cyfrowe, które wywierają wpływ na niemal każdy aspekt ich codzienności – od organizacji czasu wolnego, poprzez sposób zdobywania informacji, po kształtowanie relacji społecznych.
- Zdecydowana większość respondentów (88,4%) używa internetu kilka razy dziennie. Raz dziennie korzysta z niego 3,5% badanych. Kilka razy w tygodniu robi to 4,6% osób, a rzadziej niż raz w tygodniu – 1,3%. Bardzo niewielka jest grupa tych, którzy deklarują, że w ogóle nie korzystają z internetu (2,4%). Tak wysoka intensywność korzystania z internetu wskazuje na trwałe osadzenie młodzieży w środowisku cyfrowym. Oznacza to, że wejście tej kohorty na rynek pracy odbędzie się przy wysokim poziomie oswojenia z technologią. Cyfrowość środowiska pracy nie będzie dla nich barierą adaptacyjną, lecz naturalnym kontekstem funkcjonowania.
- 37,0% respondentów w sposób zdecydowany stwierdza, że w ich przyszłej umiejętności analizowania danych i korzystania z nich na pewno okaże się przydatna. Za raczej potrzebną uważa ją 31,6%. W sumie ponad dwie trzecie młodych ludzi (68,6%) jest przekonanych, że w ich przyszłej pracy zawodowej przyda im się umiejętność analizowania danych lub korzystania z nich w inny sposób.
- W zakresie kompetencji cyfrowych młodzież prezentuje wysoki poziom umiejętności praktycznych – większość ocenia swoje umiejętności w obsłudze komputera i smartfona jako zaawansowane lub bardzo zaawansowane.
- Młodzi ludzie preferują szybkie, praktyczne i dostępne metody nauki – najczęściej samodzielne i oparte na doświadczeniu. Uczenie się nowych funkcji i programów odbywa się najczęściej metodą prób i błędów, intuicyjnie, bez korzystania z instrukcji czy formalnych materiałów edukacyjnych.
- Respondenci zdecydowanie najczęściej kojarzą sztuczną inteligencję z aplikacją ChatGPT, którą wskazało blisko 69,9% badanych. Na drugim miejscu – ale wskazywany już ponad trzykrotnie rzadziej – znalazł się Gemini (20,1%). Natomiast pozostałe narzędzia – takie jak Microsoft Copilot czy Siri – pojawiają się znacznie rzadziej, osiągając wartości na poziomie 2–3%. Inne aplikacje, takie jak Snapchat MyAI, Alexa, Midjourney, Perplexity, Leonardo AI czy Claude, były wskazywane incydentalnie i stanowią marginalną część rozkładu odpowiedzi.
- Blisko jedna trzecia uczniów (32,9%) deklaruje, że w ich szkole nie ma żadnych zasad związanych z używaniem AI. Oznacza to, że w wielu placówkach temat ten nie został jeszcze uregulowany.

Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, styczeń 2026, LXVIII edycja)

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy ofert pracy m.in. pod kątem wymagań pracodawców i proponowanych przez nich benefitów. Podstawą oceny zmian liczby ofert pracy były ogłoszenia opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w styczniu 2026 r. i w tym samym okresie rok wcześniej. Dane o wymaganiach i benefitach w ogłoszeniach o pracę zebrano na podstawie losowej próby 1000 nowych ofert zamieszczonych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Grant Thornton. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W styczniu 2026 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 252,9 tys. nowych ofert pracy – o 34% więcej niż miesiąc wcześniej i o 8% mniej w porównaniu ze styczniem 2025 r.
- Wśród 10 analizowanych aglomeracji⁷ najmniej ofert pracy (3,2 tys.) opublikowano w Bydgoszczy, a spadek r/r wyniósł tam 11%. Z kolei najwięcej ofert w tym czasie pojawiło się w Warszawie, gdzie pracodawcy opublikowali 43,5 tys. ogłoszeń – ich liczba spadła o 1% względem stycznia 2025 r. Drugą pozycję w rankingu zajął Kraków z wynikiem 16,2 tys. ofert (spadek o 3% r/r), a trzeci był Wrocław z 12,7 tys. ogłoszeń (spadek o 4% w ujęciu rocznym).
- W analizowanych miastach na 1000 mieszkańców przypadało średnio 16,5 oferty pracy. Najlepiej wypadły Katowice, gdzie w styczniu 2026 r. odnotowano średnio 23,9 ogłoszenia. Na drugim miejscu znalazła się Warszawa z wynikiem 23,4 oferty na 1000 mieszkańców. Najślabszy rezultat osiągnęła Łódź, dla której wskaźnik ten wyniósł zaledwie 7,9 oferty.
- Wzrost liczby ofert pracy rok do roku zaobserwowano jedynie w przypadku zawodów medycznych (+4%) natomiast największy spadek – w zawodach prawniczych oraz marketingu i sprzedaży (po -8%).
- Najwyższy wzrost liczby ofert r/r odnotowano na stanowiskach: pielęgniarka (6%), ratownik medyczny i specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (po 4%). Największy spadek

⁷ Warszawa, Kraków, Wrocław, Gdańsk, Poznań, Katowice, Łódź, Szczecin, Lublin, Bydgoszcz.

- nastąpił natomiast na takich stanowiskach, jak: pracownik ochrony (-15%), doradca prawny (-12%), dyrektor finansowy/CFO, HR biznes partner oraz salowa (po -11%).
- W ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 5,5 benefitu, czyli tyle samo co miesiąc wcześniej.
 - W ofertach pracy, które ukazały się w styczniu 2025 r., najczęściej wymienianymi benefitami były: pakiet sportowy (odpowiednio 55 vs 56% w grudniu 2025 r.), pakiet medyczny (53 vs 56%) i różnego rodzaju szkolenia (odpowiednio 52 vs 55%). 25% analizowanych ofert pracy zawierało obietnicę wysokiego wynagrodzenia (27% w grudniu 2025 r.), a elastyczny czas pracy wymieniano w 25% ofert (vs 23% miesiąc wcześniej).
 - W styczniu 2025 r. na 1 ofertę pracy przypadało średnio 4,7 wymagania (spadek o 0,2 m/m). Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (60%), odpowiedniego wykształcenia (55%), znajomości języka obcego (29%) oraz dyspozycyjności (27%).

Zaangażowanie pracowników 2025

Charakterystyka publikacji

Raport prezentuje wyniki cyklicznego monitoringu zaangażowania w ramach pełnego roku kalendarzowego. Cele badania obejmują nie tylko diagnozę aktualnego stanu, lecz także identyfikację mechanizmów zmian w poziomie zaangażowania. Analizuje wybrane aspekty rynku pracy – takie jak spadek produktywności, innowacyjności, lojalności oraz wzrost ryzyka wypalenia i wycofania emocjonalnego – poprzez szczegółowe wyniki zaangażowania w 7 obszarach: wykonywana praca, bezpośredni przełożony, praktyki i atmosfera, nagradzanie, komunikacja, rozwój i wiedza, wizerunek pracodawcy. Badanie zrealizowano w okresie od stycznia do grudnia 2025 r. Respondentami było ponad 100 000 pracowników firm z różnych branż (m.in. nowe technologie, logistyka, przemysł, finanse, usługi), reprezentujący przekrojowy panel zróżnicowany pod względem płci, wieku, stażu pracy i lokalizacji. Zastosowana metoda to badanie ilościowe oparte na ankietach online w autorskiej platformie Enpulse, mierzące zaangażowanie w trzech wymiarach (emocjonalnym, motywacyjnym, racjonalnym) za pomocą 5-stopniowej skali Likerta (21 czynników, α Cronbacha = 0,93), z modelowaniem indywidualnych wyników i anonimowością danych.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Enpulse. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Ogólny wskaźnik zaangażowania w 2025 r. wyniósł 63, co oznacza spadek o 3 p.p. rok do roku – pierwszy od czterech lat. Obserwowany we wszystkich trzech wymiarach regres (emocjonalny: 64, motywacyjny: 62, racjonalny: 63; każdy o 3 p.p. niżej) wskazuje na strukturalne zmiany na rynku pracy, sygnalizując spadek motywacji przy stabilnej rotacji i rosnącym zjawisku wycofania emocjonalnego pracowników.
- Grupa niezaangażowanych wzrosła do 19% respondentów (+5 p.p. r/r), a łączny odsetek niezaangażowanych i rozczarowanych sięgnął 33%. Przesunięcie w strukturze kategorii (zaangażowani: 53%, -1 p.p.; wciągnięci: 14%, -3 p.p.; rozczarowani: 14%, -1 p.p.) potwierdza systemowy charakter zjawiska, generujący koszty w postaci spadku innowacyjności i kumulacji ryzyka wypalenia.
- Wskaźnik eNPS, obliczany jako różnica procentowa między odsetkiem promotorów⁸ (36%) a krytyków (37%), spadł do wartości 1 (-11 p.p. r/r, -15 p.p. względem 2023 r.), przy udziale krytyków wynoszącym 37% (+7 p.p.). Wyniki wskazują na przewagę pracowników nieskłonnych do polecenia firmy, co koreluje ze wzrostem niezadowolenia i spadkiem lojalności, generując długofalowe ryzyko wizerunkowe.
- Komunikacja w organizacji wyróżnia się jako czynnik wymagający szczególnego nadzoru we wszystkich trzech wymiarach zaangażowania: emocjonalnym, motywacyjnym i racjonalnym. 38% pracowników deklaruje brak pełnych informacji niezbędnych do efektywnej pracy (wzrost negatywnych odpowiedzi o 1 p.p.), a 40% ocenia komunikację pionową jako niewystarczającą. Ten powszechny problem obniża poziom zaufania do organizacji, osłabia motywację wewnętrzną oraz poczucie sensu wykonywanych zadań, działając jako podstawowa przyczyna obserwowanego spadku ogólnego zaangażowania na rynku pracy.
- Poczucie wpływu pracowników na decyzje organizacyjne spadło do 61% (o 9 p.p. r/r), przy jednoczesnym wzroście deklaracji braku kompetencji do wsparcia tych procesów do 20% (+6 p.p.). Wyniki te wskazują na mechanizm przypominający wyuczoną bezradność organizacyjną, gdzie brak realnego oddziaływania na środowisko pracy prowadzi do ograniczenia inicjatyw i obniżenia produktywności.
- Najwyższy poziom zaangażowania odnotowano w województwie śląskim, gdzie wskaźnik wyniósł 73 (spadek o 1 p.p. r/r), a najniższy w województwie zachodniopomorskim (59, spadek o 4 p.p.). Najlepsze oceny w obszarze nagradzania (wynagrodzenie oraz docenianie i uznanie) zarejestrowano w województwach mazowieckim (29%) i małopolskim (32%), co podkreśla dysproporcje regionalne w postrzeganiu systemów motywacyjnych. Obserwowane zróżnicowanie odzwierciedla strukturalne wyzwania polskiego rynku pracy, z koncentracją problemów

⁸ Promotor jest definiowany w badaniu, jako pracownik silnie utożsamiający się z organizacją, skłonny ją polecać. Krytyk - osoba niezadowolona, mogąca negatywnie wpływać na wizerunek firmy. Pracownik neutralny – osoba zadowolona, ale bez silnego zaangażowania.

w centralnych województwach o wysokiej aktywności gospodarczej, gdzie presja konkurencyjna może nasilać niezadowolenie z praktyk wynagrodzeniowych i wpływać na ogólną dynamikę zatrudnienia.

- 71% pracowników deklaruje poczucie tworzenia zespołu ze współpracownikami (wzrost o 3 p.p. r/r), jednak równocześnie odnotowano spadki w ocenach atmosfery zespołowej do 64% (-5 p.p.) oraz wzajemnej pomocy do 65% (-7 p.p.). Ten rozdźwięk między formalnym poczuciem przynależności a jakością relacji wskazuje na osłabienie kapitału społecznego w organizacjach.
- Dopasowanie zadań do posiadanej wiedzy spadło do 66% (+5 p.p. negatywnych odpowiedzi r/r), zgodność zakresu obowiązków z kompetencjami do 65% (-6 p.p.), a dopasowanie kwalifikacji do 64% (-7 p.p.). Obserwowany spadek dopasowania zadań do kompetencji koreluje z przyspieszoną transformacją technologiczną, szczególnie z dynamicznym rozwojem sztucznej inteligencji, który zmienia charakter ról zawodowych i wymaga nowych umiejętności cyfrowych oraz adaptacyjnych od pracowników. W efekcie pracownicy coraz częściej postrzegają swoje obowiązki nie jako przestrzeń dynamicznego rozwoju i doskonalenia, lecz jako rutynowe wykonywanie tych samych zadań bez szans na rozwój czy naukę nowych umiejętności – co zmniejsza chęć doskonalenia się i przystosowania do zmian na rynku pracy.
- Odsetek pracowników motywowanych przez szkolenia spadł do 59% (-1 p.p. rok do roku), dostępność szkoleń realizowanych w firmach do 53% (-4 p.p.), a gotowość do inwestycji we własny rozwój do 66% (-3 p.p.). Te wyniki sygnalizują osłabienie roli rozwoju zawodowego jako czynnika motywacyjnego, wskazując na potrzebę wdrożenia systemowych ścieżek kariery i obiektywnych zasad awansu.

Kapitał ludzki w Polsce w latach 2020-2024

Charakterystyka publikacji

Celem raportu jest identyfikacja aktualnego stanu kapitału ludzkiego w Polsce poprzez analizę wskaźników opisujących jego jakość, koszty oraz dochody, z naciskiem na aspekty demograficzne, zdrowotne, edukacyjne, rynkowe pracy, kulturowe, innowacyjne oraz uwarunkowania ekonomiczne i społeczne. Wykorzystano dane z badań GUS, takich jak Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2021 (NSP 2021), Badanie Popytu na Pracę (Z-05), sprawozdania o wynagrodzeniach oraz źródła administracyjne i pozastatystyczne, bez wskazania konkretnego terminu jednorazowego badania, lecz z danymi rocznymi i średniorocznymi za okres 2020-2024.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

GUS. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Współczynnik aktywności zawodowej w 2024 r. wyniósł 58,5% i był o 2,3 p.p. wyższy niż w 2020 r. Natomiast wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata wyniósł 78,3%, co oznacza wzrost o 5,5 p.p. w stosunku do 2020 r.
- W 2024 r. utworzono 465,1 tys. nowych miejsc pracy (o 5,3 tys. mniej niż w 2020 r.), a zlikwidowano 259,0 tys. (o 70,8 tys. mniej), co sygnalizuje netto pozytywny bilans, z dominacją w mazowieckim (111,7 tys.).
- W październiku 2024 r. najwyższe przeciętne wynagrodzenie brutto w Polsce osiągały osoby z wykształceniem wyższym posiadające co najmniej stopień doktora. W grupie tej utrzymywała się istotna różnica wynagrodzeń ze względu na płeć – mężczyźni zarabiali średnio 13 696,48 zł, tj. o 2 367,85 zł więcej niż kobiety. Najwyższe poziomy wynagrodzeń odnotowano w województwie mazowieckim (15 942,46 zł wśród mężczyzn; wynagrodzenie kobiet było niższe o 3 078,39 zł), natomiast relatywnie najniższe w województwie warmińsko-mazurskim (8 871,59 zł dla mężczyzn i 8 689,62 zł w przypadku kobiet). Wyniki analizy potwierdzają istnienie wyraźnej zależności pomiędzy poziomem wykształcenia a wysokością wynagrodzenia brutto – im wyższy formalny poziom wykształcenia, tym wyższe przeciętne zarobki. Jednocześnie mniejsze zróżnicowanie płac wśród osób z wykształceniem średnim i niższym może wskazywać, że w tych grupach większe znaczenie dla poziomu wynagrodzenia mają konkretne umiejętności oraz doświadczenie zawodowe, a nie sam poziom formalnego wykształcenia.
- Liczba zarejestrowanych bezrobotnych na koniec 2024 r. spadła do 786,2 tys., tj. o 260,3 tys. mniej niż w 2020 r. Udział osób poniżej 25. r.ż. w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych na koniec 2024 r. wyniósł 13,0%, co oznacza, że spośród 786,2 tys. zarejestrowanych bezrobotnych około 102,2 tys. stanowili młodzi ludzie w tej grupie wiekowej. Ta proporcja wskazuje, że młodzi bezrobotni stanowią istotną część ogólnej struktury bezrobocia w Polsce, choć nie są grupą dominującą. Dane administracyjne z powiatowych urzędów pracy wskazują, że młodzi bezrobotni częściej korzystają z programów aktywizacyjnych, takich jak staże czy szkolenia, co częściowo łagodzi ich wykluczenie.
- Liczba wolnych miejsc pracy w 2024 r. wyniosła 107,0 tys. Najwięcej ofert zanotowano w woj. mazowieckim (28,4 tys.), wielkopolskim (12,0 tys.) i śląskim (11,9 tys.), co wskazuje na niedopasowanie regionalne i sektorowe, zwłaszcza wśród specjalistów i techników.
- W 2024 r. liczba niewykorzystanych w pełni potencjalnych zasobów pracy, obejmujących osoby bezrobotne, potencjalnie aktywne zawodowo oraz niepełnozatrudnione, wyniosła łącznie 889 tys. W strukturze tej grupy 425 tys.

stanowili mężczyźni, natomiast 464 tys. kobiety. Wśród osób biernych zawodowo, które nie poszukiwały pracy, lecz deklarowały gotowość do jej podjęcia, liczebność obu płci była niemal identyczna – 97 tys. w przypadku mężczyzn oraz 96 tys. w przypadku kobiet.

- Wskaźnik NEET dla osób w wieku 15-34 lat wyniósł 10,3% w 2024 r. – poniżej średniej UE (12,2%) – z bezrobociem wśród młodych na poziomie 10,8%, co wskazuje na umiarkowane wykluczenie z rynku pracy i edukacji. Szczególnie wysoki poziom wykluczenia obserwowano wśród grup nisko wykwalifikowanych, gdzie wskaźnik NEET, w zależności od województwa, sięgał nawet 20-25%, głównie z powodu braku kwalifikacji odpowiadających popytowi na rynku pracy oraz ograniczonego dostępu do programów szkoleniowych.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Digital labour platforms: number of platforms and workers

Charakterystyka publikacji

Głównym celem raportu jest oszacowanie liczby funkcjonujących platform pracy cyfrowej oraz liczby osób wykonujących pracę za ich pośrednictwem, a także analiza przyczyn zmienności szacunków utrudniającej porównywalność danych między krajami. Raport opiera się na analizie danych wtórnych pochodzących głównie z bazy Crunchbase obejmującej informacje o przedsiębiorstwach platformowych oraz na wynikach badań ankietowych prowadzonych przez krajowe urzędy statystyczne, przede wszystkim w ramach badań aktywności ekonomicznej ludności (Labour Force Survey). Opracowanie ma charakter globalny i obejmuje platformy funkcjonujące w wielu krajach świata (m.in. 98 krajów w bazie Crunchbase).

Informacje ogólne

Miejsce badania: Szwajcaria

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ILO. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- Według stanu na październik 2025 r. na świecie zidentyfikowano co najmniej 653 aktywne cyfrowe platformy pracy, co oznacza spadek w stosunku do 777 platform odnotowanych w 2021 r. w kategoriach online (m.in. freelance, serwisy internetowe typu crowdsourcingowego), transport, dostawy (delivery), opieka zdrowotna. Redukcja ta jest interpretowana jako wynik zamknięć platform lub konsolidacji sektorowej poprzez fuzje i przejęcia, a nie jako faktyczny spadek aktywności rynku platformowego.

Zjawisko to wskazuje na fazę dojrzewania rynku, w której pierwotny boom startupowy ustępuje miejsca koncentracji podmiotów o ugruntowanej pozycji.

- Kategoria platform internetowych stanowi największą grupę (204), kolejnymi są: sektor dostaw (195); usługi osobiste, w tym prace domowe (71); opieka zdrowotna (66); sektor transportu taksówkowego (50); korepetycje (31). Ponadto istnieje 35 platform hybrydowych oferujących, w odróżnieniu od platform wyspecjalizowanych, kilka różnych usług jednocześnie, np. tę samą aplikację można wykorzystać do zamówienia przejazdu, dostawy zakupów i wynajęcia osoby do sprzątania. Wśród platform internetowych większość stanowią platformy dla freelancerów (136), a następne są platformy z mikrozadaniami (42) i konkurencyjne platformy programistyczne (25).
- Drugą co do wielkości kategorią jest sektor dostaw ze 195 zidentyfikowanymi platformami. Biorąc pod uwagę, że praca w tym sektorze angażuje fizycznie pracowników na rynkach lokalnych, wysoka liczba tego typu platform wskazuje na głębokość transformacji tradycyjnych rynków pracy w zakresie usług kurierskich, logistyki i dostaw żywności.
- Fakt, że powstało już 35 platform hybrydowych świadczy o tym, że rynek platformowy ewoluje — od prostych, jednorodnych aplikacji do złożonych pośredników łączących wiele segmentów rynku pracy pod jednym „dachem” organizacyjnym. To zjawisko stosunkowo nowe i słabo uregulowane, co czyni je istotnym przedmiotem obserwacji zarówno dla badaczy rynku pracy, jak i dla organów regulacyjnych.
- Udział pracujących za pośrednictwem platform cyfrowych w populacji osób w wieku produkcyjnym wynosi od 0,9% do 5,7% w zależności od kraju. Najwyższy poziom odnotowano w Norwegii (5,7%), a najniższy w Szwajcarii (0,9%) przy zastosowaniu rocznego okresu odniesienia. Różnicowanie to wynika zarówno z różnic strukturalnych rynku pracy, jak i odmiennych metod pomiaru⁹.
- Gdy analiza ograniczona jest wyłącznie do platform pracy (bez e-commerce i wynajmu) i odnosi się do odpowiedzi na pytanie o ostatni tydzień¹⁰, odsetek pracowników

⁹ Heterogeniczność definicji i metod pomiaru cyfrowego zatrudnienia platformowego wynika z braku międzynarodowego standardu statystycznego, co sprawia, że poszczególne kraje stosują odmienne podejścia w trzech kluczowych obszarach. Po pierwsze, różnią się zakresem definicji — część krajów uwzględnia wyłącznie platformy pracy (np. Australia, Singapur), inne zaś obejmują również e-commerce, wynajem online i tworzenie treści (np. Kanada). Po drugie, stosowane są różne okresy referencyjne: od ostatniego tygodnia (podejście standardowe w badaniach aktywności ekonomicznej ludności) do ostatnich 12 miesięcy, co może generować nawet kilkukrotnie wyższe odsetki przy dłuższym oknie czasowym. Po trzecie, kraje różnią się metodologią ankietową: niektóre badają wyłącznie osoby już sklasyfikowane jako zatrudnione, inne zaś całą ludność w wieku produkcyjnym, a konstrukcja kwestionariuszy (liczba pytań filtrujących) wpływa na ryzyko zawyżenia lub zaniżenia liczebności pracowników platformowych. Łącznie te różnice uniemożliwiają bezpośrednie porównywanie wyników między krajami.

¹⁰ Tydzień referencyjny (ang. reference week) to standardowy okres pomiarowy w statystyce pracy — zwykle tydzień poprzedzający ankietę. Jest to techniczny termin statystyczny, a nie konkretny tydzień kalendarzowy.

platformowych wynosi od 1% w Stanach Zjednoczonych do 3,1% w Chile. W przypadku pracy wyłącznie na platformach cyfrowych udział pracowników wynosi od 0,2% w Szwajcarii do 2,8% populacji w Singapurze. Wskazuje to, że platformy rzadko stanowią jedyne źródło dochodu.

- Na 133 badane kraje tylko w 40 prowadzone są systematyczne pomiary pracy platformowej. Oznacza to, że większość państw nie posiada wiarygodnych danych dotyczących zatrudnienia platformowego. Najlepsze pokrycie statystyczne występuje w Europie i Azji Centralnej. Zasięg pomiaru pozostaje szczególnie ograniczony w Afryce i krajach arabskich.
- Szacowanie liczby osób wykonujących pracę za pośrednictwem platformy, ale formalnie niebędących jej pracownikami jest szczególnie utrudnione, ponieważ większość platform nie ujawnia takich danych. Brak tej transparentności zmusza urzędy statystyczne do polegania na badaniach ankietowych jako podstawowym narzędziu pomiaru, co samo w sobie generuje dalsze ograniczenia — możliwy jest zarówno nadmiarowy pomiar, jak i niedomiar.
- Dynamiczny rozwój platform cyfrowych powoduje, że standardowe statystyki przedsiębiorstw i zatrudnienia nie odzwierciedlają rzeczywistej skali pracy platformowej. W efekcie konieczne jest opracowanie nowych standardów statystycznych umożliwiających dokładniejszy pomiar zmian w tym obszarze rynku pracy.

Human-Centred Digital Transitions and Skill Mismatches in European Workplaces

Charakterystyka raportu

Celem publikacji jest poszerzenie wiedzy opartej na danych empirycznych o tym, jak postępująca cyfryzacja – obejmująca technologie sztucznej inteligencji (AI) oraz technologie Przemysłu 4.0 – wpływa na charakter pracy, wymagania kompetencyjne, niedopasowanie kwalifikacji. Opracowanie obejmuje dziesięć tematycznie odrębnych, lecz powiązanych ze sobą studiów empirycznych. Pierwsze z nich bada, w jaki sposób gwałtowne przyspieszenie cyfryzacji, będące bezpośrednią konsekwencją pandemii COVID-19, wpłynęło na zapotrzebowanie pracowników na szkolenia oraz na skalę niedopasowania ich kompetencji do wymagań stanowisk. Kolejne analizuje, jaką rolę w ograniczaniu tego niedopasowania odgrywa zdolność organizacji do wspierania uczenia się pracowników. Następne rozdziały koncentrują się odpowiednio na: nierównomiernym dostępie do zadań cyfrowych w podziale na grupy wiekowe i ze względu na płeć; upskillingu pracowników w kontekście zmian technologicznych; czynnikach wpływających na uczestnictwo pracowników w szkoleniach z zakresu kompetencji cyfrowych; skali i strukturze niedoborów kompetencji na europejskim rynku pracy; dynamice popytu na umiejętności związane z AI w ogłoszeniach o pracę; satysfakcji zawodowej pracowników sektora lotniczo-obronnego w kontekście

cyfryzacji; oraz na przebiegu transformacji cyfrowej w sektorze edukacji. Głównym źródłem danych empirycznych jest Drugie Europejskie Badanie Umiejętności i Pracy (ESJS2) przeprowadzone przez Cedefop latem 2021 r. na próbie 46.213 dorosłych pracowników w wieku 24–65 lat, ze 27 państw członkowskich UE oraz Norwegii i Islandii. Respondentami byli wyłącznie aktywni zawodowo pracownicy najemni. Badanie realizowano metodą mieszaną (CAWI/CATI – komputerowo wspomagane wywiady internetowe i telefoniczne), z zastosowaniem reprezentatywnych prób krajowych.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Cedefop. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- Pracownicy, którzy ucierpieli z powodu przyspieszenia tempa cyfryzacji w czasie pandemii byli bardziej skłonni do ubiegania się o szkolenia ogólne (różnica o 15,7 p.p.) i specyficznie z zakresu IT (różnica 39,7 p.p.) w porównaniu z pracownikami, których praca nie podlegała takiej zmianie.
- Wdrażanie nowych technologii cyfrowych przynosi dwa odmienne efekty. Po pierwsze, pracownicy odczuwają, że ich obecne kompetencje lepiej odpowiadają wymaganiom pracy – niedopasowanie między umiejętnościami a zadaniami zmniejszyło się o 17,5 p.p. Po drugie, wiedza zdobyta w ramach formalnej edukacji (szkoła, studia) staje się mniej adekwatna do nowych zadań zawodowych – niedopasowanie w tym zakresie wzrosło o 16,6 p.p.. Oznacza to, że transformacja cyfrowa poprawia bieżące wykorzystanie umiejętności pracowniczych, lecz jednocześnie powoduje dezaktualizację wiedzy akademickiej, co rodzi wyzwania dla systemu kształcenia formalnego.
- Pozytywne skutki cyfryzacji – lepsze wykorzystanie posiadanych kompetencji oraz zwiększenie liczby szkoleń IT – nie dotyczą wszystkich pracowników po równo. Najwięcej korzyści odnoszą mężczyźni, mieszkańcy miast, osoby z wyższym wykształceniem oraz pracownicy wykonujący zadania wymagające kreatywności i samodzielności. Tymczasem kobiety, mieszkańcy obszarów wiejskich, osoby z niższym poziomem wykształcenia, a także pracownicy wykonujący powtarzalne, rutynowe czynności nie wykazują porównywalnej zdolności do przystosowania się do zachodzących zmian technologicznych – ich reakcja adaptacyjna jest statystycznie słaba lub wręcz żadna.

- Organizacje, które aktywnie wspierają uczenie się swoich pracowników, przyczyniają się do zmniejszenia skali dwóch istotnych problemów rynku pracy – przy czym efekt ten jest szczególnie wyraźny wśród pracowników fizycznych. Z jednej strony ograniczają one zjawisko niepełnego wykorzystania kompetencji, czyli sytuację, w której pracownicy dysponują umiejętnościami przekraczającymi wymagania zajmowanego stanowiska i nie mają możliwości ich pełnego zastosowania w codziennej pracy. Z drugiej strony przyczyniają się do redukcji nieużywanego potencjału kompetencyjnego – sytuacji, w której osoby z wyższym wykształceniem zajmują stanowiska, na których nie mogą w pełni wykorzystać swoich umiejętności i wiedzy. Wyniki badania sugerują, że organizacja posiadająca dobrze rozwinięte wewnętrzne mechanizmy uczenia się może skutecznie kształcić pracowników bez formalnych dyplomów i umożliwiać im realizację zadań o wysokim stopniu złożoności. Z perspektywy polityki rynku pracy wyniki badania prowadzą do ważnego wniosku: samo wdrożenie technologii cyfrowych nie wystarczy, aby zredukować niedopasowanie kompetencji pracowników do wymagań stanowisk – niezbędnym warunkiem jest równoległe budowanie w organizacji kultury uczenia się i rozwijania umiejętności.
- Około 13% pracowników UE deklaruje wyraźne niedopasowanie kompetencji cyfrowych (digital under-skilling), a kolejne 39% odczuwa ten deficyt w umiarkowanym stopniu. W grupie z wyraźnym niedopasowaniem 73% uczestniczyło w jakiejś formie kształcenia (46% w szkoleniu z zakresu kompetencji cyfrowych, 27% w innych szkoleniach), natomiast 27% nie podjęło żadnej aktywności edukacyjnej.
- W 2021 r. 62% pracowników UE uczestniczyło w jakiegokolwiek formie formalnego lub nieformalnego kształcenia (kursy, seminaria, szkolenie w miejscu pracy), przy czym 26% wybrało szkolenia z zakresu kompetencji cyfrowych, 36% w szkoleniach nie ICT, a 38% nie brało udziału w żadnych szkoleniach. Po wyłączeniu szkoleń w miejscu pracy wskaźnik ten spada do 50%, co oznacza, że UE wciąż pozostaje istotnie poniżej celu 60% dorosłych uczestniczących w szkoleniach rocznie (cel społeczny Europejskiej Dekady Cyfrowej 2030).
- Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach, gdzie nowe technologie spowodowały zarówno zastępowanie dotychczasowych zadań (automatyzację) jak i tworzenie nowych, byli o ponad 26 p.p. bardziej skłonni do uczestnictwa w szkoleniach zawodowych w ciągu ostatnich 12 miesięcy w porównaniu z pracownikami nietkniętymi zmianami technologicznymi. Wyniki badania wskazują ponadto na wyraźną zależność między technologicznie wywołanymi zmianami w strukturze zadań zawodowych a rosnącą złożonością pracy: pracownicy, których obowiązki zawodowe uległy przekształceniu w wyniku wdrożenia nowych technologii, istotnie częściej stają wobec konieczności reagowania na sytuacje trudne do przewidzenia i wymagające samodzielnego osądu. Obserwacja ta ma bezpośrednie przełożenie na projektowanie polityk podnoszenia kwalifikacji. Szkolenia ukierunkowane wyłącznie na obsługę konkretnych narzędzi cyfrowych mogą okazać się niewystarczające – równie ważne,

a niekiedy ważniejsze, staje się rozwijanie umiejętności przekrojowych, takich jak zdolność rozwiązywania złożonych problemów, myślenie twórcze oraz elastyczność w adaptowaniu się do zmieniających się warunków pracy.

- Młodzi dorośli (25–34 lata) znacznie częściej wykonują zadania o wysokiej intensywności cyfrowej niż starsi pracownicy. Wśród tych ostatnich częściej spotyka się osoby, które rzadko korzystają z technologii lub wykonują proste prace cyfrowe. Widoczna jest przy tym wyraźna luka płciowa: mężczyźni częściej pracują w środowiskach nasyconych technologią, podczas gdy kobiety – zwłaszcza starsze – częściej wykonują zadania o niskim stopniu cyfryzacji. Ponieważ kompetencje cyfrowe wiążą się z wyższymi zarobkami, zjawisko to może dodatkowo pogłębiać nierówności płacowe.
- Analiza europejskich ofert pracy online (2023–2024) pokazuje rosnący udział ogłoszeń wymagających kompetencji związanych ze sztuczną inteligencją w łącznej puli ofert pracy w UE, przy czym AI nie ogranicza się do ról wyspecjalizowanych technicznie, lecz przenika coraz szerzej do zawodów menedżerskich, kreatywnych i usługowych. Zaobserwowano przesunięcie od adopcji AI zorientowanej na wewnętrzną efektywność ku innowacjom produktowym i budowaniu nowych rozwiązań opartych na AI.

How Workers Use, or Don't Use, their Skills in the Workplace

Charakterystyka raportu

Głównym celem raportu jest analiza strony popytowej rynku kompetencji, tzn. zbadanie, czy i w jakim zakresie umiejętności pracowników są rzeczywiście spożytkowane w codziennej pracy oraz jakie czynniki sprzyjają ich pełnemu wykorzystaniu lub je ograniczają. Głównym źródłem danych jest druga tura badania OECD Survey of Adult Skills (PIAAC, cykl 2), przeprowadzona w 2023 r. wśród pracujących dorosłych w wieku 16–65 lat z 31 krajów i gospodarek, w tym wszystkich głównych gospodarek OECD. Raport porusza trzy główne bloki tematyczne: (1) strukturę i zróżnicowanie wykorzystania umiejętności w miejscu pracy w przekroju krajowym i według cech pracowników; (2) związki między wykorzystaniem umiejętności a wynagrodzeniami, produktywnością pracy i dobrostanem pracowników; (3) zmiany w wykorzystaniu umiejętności w ciągu ostatniej dekady, ze szczególnym uwzględnieniem grup defaworyzowanych – kobiet i pracowników nisko wykwalifikowanych.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

OECD. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- Kraje posiadające przeciętnie wyżej wykwalifikowaną siłę roboczą nie wykazują automatycznie wyższego stopnia faktycznego używania tych umiejętności w miejscach pracy. Niedopasowanie to wskazuje, że strukturalne cechy rynku pracy – dostępność stanowisk wymagających wysokich kwalifikacji, praktyki organizacyjne pracodawców czy instytucjonalne uwarunkowania – odgrywają równie ważną, jeśli nie ważniejszą rolę, niż sama podaż kompetencji.
- We wszystkich krajach objętych badaniem PIAAC co najmniej 10% pracowników o wysokim poziomie biegłości w czytaniu – tzn. osób, które w bezpośrednim teście kompetencji osiągnęły poziom 4. lub wyższy – zajmuje stanowiska, na których umiejętności te są w praktyce rzadko używane. W niektórych krajach, takich jak Chorwacja czy Singapur, skala tego zjawiska jest szczególnie wysoka – dotyczy niemal co trzeciego pracownika z wysokimi kompetencjami czytelnictwem. Co istotne, problem ten nie jest charakterystyczny jedynie dla stanowisk wymagających niskich kwalifikacji formalnych – dotyczy również zawodów uznawanych za wysokospecjalistyczne: na przykład wśród asystentów medycznych z wysoką biegłością w czytaniu, prawie ¼ pracuje na stanowiskach, gdzie umiejętność ta jest rzadko wykorzystywana. Oznacza to, że marnowanie potencjału kompetencyjnego pracowników jest zjawiskiem powszechnym i przekrojowym – niezależnym od branży, poziomu stanowiska czy formalnych wymagań kwalifikacyjnych.
- Samoorganizacja i swoboda decyzyjna (możliwość samodzielnego decydowania o sposobie i kolejności wykonywania zadań) są najczęściej używanymi umiejętnościami w miejscu pracy w niemal wszystkich badanych krajach. Jednocześnie umiejętności matematyczno-obliczeniowe (ang. *numeracy*) okazują się najrzadziej stosowaną kompetencją w miejscu pracy – taki wynik odnotowano w 24 spośród 31 krajów objętych badaniem. Wynik ten jest spójny z szerszym procesem transformacji struktury zadań zawodowych: współczesny rynek pracy coraz częściej wymaga od pracowników umiejętności interpersonalnych, samodzielnego organizowania pracy i adaptacji do zmieniających się warunków, natomiast zapotrzebowanie na rutynowe operacje obliczeniowe i przetwarzanie informacji systematycznie maleje.
- Wzrost częstotliwości wykorzystywania umiejętności oddziaływania na innych (ang. *influencing skills* – takich jak negocjowanie, szkolenie, prowadzenie prezentacji) o jedno odchylenie standardowe wiąże się ze wzrostem wynagrodzenia godzinowego o 7%, przy kontroli pozostałych zmiennych.
- Spośród wszystkich analizowanych typów kompetencji, to właśnie swoboda decydowania o sposobie wykonywania zadań (ang. *task discretion*) oraz umiejętności związane z samodzielnym organizowaniem własnej pracy najsilniej redukują ryzyko

wypalenia zawodowego – zależność ta utrzymuje się po uwzględnieniu cech indywidualnych pracownika oraz charakterystyki zajmowanego stanowiska. Odwrotną prawidłowość zaobserwowano w przypadku intensywnej pracy fizycznej: częste angażowanie sprawności fizycznej w wykonywanie obowiązków zawodowych wiąże się ze statystycznie istotnym wzrostem ryzyka wypalenia.

- Porównanie wyników dwóch edycji badania PIAAC (2012 i 2023) wskazuje, że kompetencje cyfrowe (ICT) odnotowały największy wzrost częstotliwości wykorzystania w miejscu pracy spośród wszystkich mierzonych typów umiejętności. Analiza dekompozycji ujawnia przy tym, że wzrost ten wynika przede wszystkim z intensywniejszego stosowania technologii cyfrowych w ramach istniejących zawodów, a nie z przesunięć pracowników ku nowym, bardziej zdigitalizowanym stanowiskom. Szczególnie wyraźny przyrost w tym zakresie odnotowały kraje, gdzie w analogicznym okresie najbardziej dynamicznie rosło powszechne korzystanie z internetu jak np. Polska, Hiszpania i Włochy – co sugeruje, że szeroka dostępność technologii cyfrowych w życiu codziennym przekłada się bezpośrednio na zmianę struktury zadań wykonywanych w pracy zawodowej. Z kolei kraje o już wysokim poziomie cyfryzacji w roku 2012 – takie jak Szwecja, Norwegia czy Finlandia – notują jedynie nieznaczne zmiany w obu wymiarach.
- Analiza porównawcza danych z dwóch edycji badania PIAAC ujawnia niepokojącą tendencję: w ciągu ostatniej dekady kobiety zmniejszyły częstotliwość korzystania z kluczowych umiejętności przetwarzania informacji w pracy – w tym kompetencji matematyczno-obliczeniowych, czytania, pisania i obsługi technologii cyfrowych – w stosunku do mężczyzn wykonujących porównywalne role zawodowe. Obserwowany regres odzwierciedla pogłębiającą się segregację zadaniową wewnątrz zawodów: kobiety są coraz rzadziej przydzielane do zadań o wysokiej intensywności kompetencyjnej, czyli tych, które w największym stopniu wymagają stosowania zaawansowanych umiejętności analitycznych i cyfrowych, nawet jeśli zajmują formalnie te same stanowiska co mężczyźni.

Algorithmic control: How digital surveillance is shaping online platform work in Europe

Charakterystyka publikacji

Celem opracowania jest zbadanie, w jakim zakresie platformy pracy online w Europie wykorzystują zautomatyzowane systemy zarządzania do koordynowania i kontrolowania pracy zdalnych wykonawców – w tym programistów, nauczycieli online, konsultantów technologicznych i pracowników mikrozadań. Analizie poddano trzy kluczowe wymiary tej kontroli: mechanizmy cyfrowego nadzoru nad procesem pracy, sposoby oceniania wydajności pracowników przez algorytmy oraz konsekwencje niespełnienia wymagań wydajnościowych w postaci zautomatyzowanych sankcji. Dane empiryczne pochodzą z badania ankietowego przeprowadzonego przez Eurofound

i ELA obejmującego 15 państw członkowskich UE, w którym zebrano niemal 4000 odpowiedzi od pracowników platform pracy online.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE

Zasięg geograficzny badania: UE

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Eurofound. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- 75% badanych pracowników przyjmujących zlecenia poprzez platformy deklaruje, że podlega stałemu śledzeniu czasu pracy, 2/3 (67%) – monitorowaniu komunikacji, a co drugi (53%) – nadzorowi ekranu obejmującemu zrzuty ekranu i rejestrowanie uderzeń w klawiaturę. Oznacza to, że pracownicy platform – choć formalnie często klasyfikowani jako niezależni wykonawcy – faktycznie podlegają intensywniejszemu nadzorowi niż wielu pracowników zatrudnionych na podstawie tradycyjnych umów o pracę.
- Tablice wyników (leaderboards) prezentujące względną pozycję pracownika dotyczą 64–70% badanych pracowników platform pracy online, natomiast systemy punktów i ocen kwantyfikujące jakość i rzetelność pracy obejmują 71–76% respondentów. Mechanizmy te przekształcają pracę w permanentny turniej rywalizacyjny, w którym o dostępie do przyszłych zleceń, wyżej płatnych zadań, a niekiedy o możliwości dalszej pracy na platformie decyduje nie tylko jakość wykonywanych zadań, lecz również pozycja w rankingu względem innych pracowników.
- Dane z badania wskazują na wyraźne zróżnicowanie w zakresie stosowanych przez platformy systemów sankcji: około 1/3 pracowników nie podlega żadnym automatycznym konsekwencjom za niespełnienie progów wydajności, ponad 40% funkcjonuje w systemach opartych na stopniowanych ostrzeżeniach, natomiast od 20% do 27% pracowników świadczy pracę na platformach, gdzie niedostateczna wydajność może skutkować natychmiastowym zawieszeniem konta lub trwałym zakończeniem współpracy. Kluczową cechą tak zaprojektowanego systemu jest to, że decyzje o sankcjach podejmowane są w całości przez algorytm – bez udziału człowieka w procesie oceny i rozstrzygnięcia – co prowadzi do poważnej nierównowagi w relacji między platformą a pracownikiem. W praktyce oznacza to, że pracownik może zostać pozbawiony źródła dochodu w sposób zautomatyzowany i natychmiastowy, bez możliwości bezpośredniego odwołania się do decyzji przełożonego czy standardowych procedur ochrony zatrudnienia, znanych z tradycyjnych stosunków pracy.
- Pracownicy w wieku 50–65 lat podlegają istotnie niższymi poziomom nadzoru algorytmicznego we wszystkich trzech mierzonych wymiarach: 68% doświadcza

śledzenia czasu (wobec 80% wśród młodszych pracowników), 38% – nadzoru ekranu (wobec 57% w grupie 18–34 lata), a 52% – monitorowania komunikacji (wobec 72% w grupie najmłodszej). Różnica wynosząca 20–27 p.p. między najstarszą a najmłodszą grupą wiekową sugeruje, że starsi pracownicy selektywnie koncentrują się na platformach stosujących mniej intensywne systemy zarządzania algorytmicznego na co może wpływać ich doświadczenie zawodowe oraz życiowe.

- Badanie nie wykazało statystycznie istotnych różnic w natężeniu algorytmicznego nadzoru między kobietami a mężczyznami ani między pracownikami o różnym poziomie wykształcenia formalnego. Innymi słowy, algorytmiczne systemy zarządzania stosowane przez platformy pracy traktują swoich pracowników w sposób jednolity, niezależnie od ich płci czy posiadanych kwalifikacji. Wynik ten odróżnia algorytmiczną kontrolę od tradycyjnych wzorców nadzoru menedżerskiego, w których płeć i wykształcenie nierzadko różnicują zakres autonomii i swobody decyzyjnej przyznawanej pracownikom.
- Na podstawie danych z badania przeprowadzonego przez Eurofound i European Labour Authority (ELA), Eurofound zidentyfikował cztery odrębne reżimy algorytmicznego zarządzania: *kompleksowa kontrola* (43% badanych), *grywalizowany reżim przydzielania zadań* (29%), *freelancerski reżim nadzoru* (obejmujący 14% badanych) oraz *niski poziom kontroli* (14%). W reżimie freelancerskiego nadzoru platformy przyznają pracownikom autonomię w wyborze zadań, lecz poddają ich intensywnemu monitorowaniu po ich podjęciu – śledzenie czasu, nadzór ekranu i monitoring komunikacji pozostają powszechne, co wskazuje, że autonomia w wyborze zadań niekoniecznie idzie w parze z ograniczeniem nadzoru nad procesem ich wykonywania. Typologia ta ujawnia, że platforma pracy online nie jest monolitem – pracownicy doświadczają zasadniczo odmiennych warunków pracy w zależności od reżimu zarządzania, któremu podlegają, co powinno znaleźć odzwierciedlenie w zróżnicowanych podejściach regulacyjnych.
- Ponad połowa programistów, pracowników sektora usług AI oraz konsultantów technologicznych (51%) funkcjonuje w ramach reżimu kompleksowej kontroli, podczas gdy jedynie 10% programistów, 9% konsultantów technologicznych i 5% pracowników AI ma dostęp do autonomicznych warunków pracy (reżim niskiej kontroli).
- Jedynie około jedna trzecia respondentów nie podlega żadnym sankcjom wydajnościowym, co wskazuje, że model pracy oparty na pełnej lub znaczącej autonomii jest dostępny dla wyraźnej mniejszości pracowników platform online. Dla pozostałych dwóch trzecich pracowników rzeczywistość zawodowa jest kształtowana przez różne kombinacje automatycznych ostrzeżeń, ograniczeń dostępu do zleceń lub ryzyka natychmiastowej dezaktywacji konta.

AI adoption, productivity and employment: Evidence from European firms

Charakterystyka raportu

Celem badania była ocena wpływu wdrożenia sztucznej inteligencji (AI) na produktywność pracy i zatrudnienie w przedsiębiorstwach europejskich, z wykorzystaniem danych o firmach amerykańskich jako statystycznego punktu odniesienia. Analiza koncentruje się na określeniu efektów przyczynowo-skutkowych, a więc na ustaleniu, w jakim stopniu zastosowanie AI realnie przekłada się na zmiany w wynikach ekonomicznych przedsiębiorstw. Autorzy wykorzystują podejście ekonometryczne oparte na danych firmowych, które pozwala rozdzielić dwa źródła decyzji o wprowadzeniu AI w firmach. Pierwsze ma charakter wewnętrzny (endogeniczny) i wynika ze specyfiki przedsiębiorstwa, takiej jak jego poziom innowacyjności, sytuacja finansowa czy strategia rozwoju. Drugie ma charakter zewnętrzny (egzogeniczny) i odnosi się do presji lub wzorców adopcji technologii obserwowanych w porównywalnych firmach amerykańskich, niezależnych od indywidualnych cech analizowanego podmiotu. Respondentami byli menedżerowie wysokiego szczebla odpowiedzialni za decyzje inwestycyjne (np. właściciel, CFO, CEO), którzy wzięli udział w corocznym badaniu European Investment Bank Investment Survey (EIBIS), prowadzonym od 2016 r. wśród ok. 12 tys. niefinansowych firm w UE oraz od 2019 r. wśród ok. 800 firm w USA. Analizowana próba to łączne przekroje panelowe z lat 2019–2024, połączone z danymi finansowymi ORBIS¹¹.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny kraje UE oraz USA

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

European Investment Bank. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Wdrożenie sztucznej inteligencji (AI) w firmach europejskich zwiększa produktywność pracy średnio o 4%, czyli przychody na jednego pracownika rosną o tę wartość.
- Wzrost produktywności obserwowany w przedsiębiorstwach wdrażających AI wynika przede wszystkim ze zwiększenia nakładów kapitałowych przypadających na jednego pracownika, a nie z redukcji poziomu zatrudnienia. Oznacza to, że na obecnym etapie rozwoju technologii sztuczna inteligencja pełni funkcję wspierającą wobec pracy ludzkiej, zwiększając jej efektywność zamiast ją bezpośrednio zastępować.

¹¹ ORBIS to międzynarodowa baza danych firm zarządzana przez Moody's Analytics. Zawiera szczegółowe informacje finansowe, struktury własnościowe, bilanse, rachunki wyników oraz dane o powiązaniach kapitałowych dla ponad 400 mln przedsiębiorstw z całego świata, w tym z UE i USA.

- W firmach stosujących AI obserwuje się względny wzrost zapotrzebowania na pracowników o wysokich kwalifikacjach. Struktura zatrudnienia przesuwana się w kierunku stanowisk wymagających kompetencji analitycznych, technologicznych i zarządczych.
- Pracownicy w firmach stosujących AI zarabiają średnio o 3–7% więcej niż w firmach bez tej technologii. Wyższe płace dotyczą przede wszystkim lepiej wykwalifikowanych pracowników.
- Duże firmy (powyżej 250 pracowników) stosują AI znacznie częściej niż małe (od 10 do 49 pracowników) – 45% vs 24% – gdyż mają więcej zasobów na inwestycje w technologię i szkolenia.
- W krajach UE o słabo rozwiniętych rynkach finansowych (np. Rumunia – 22% firm) adopcja AI jest wyraźnie niższa niż w krajach finansowo zaawansowanych (np. Szwecja – 52%) czy w USA (34%). Ograniczony dostęp do kapitału utrudnia firmom inwestycje w nowe technologie, co spowalnia rozwój i ogranicza tworzenie lepiej płatnych miejsc pracy w mniej rozwiniętych regionach.
- Firmy stosujące AI częściej wprowadzają nowe produkty, usługi lub procesy – zarówno na skalę krajową, jak i globalną – niż przedsiębiorstwa bez tej technologii. Technologia ta działa jak katalizator innowacji, pomagając firmom szybciej się rozwijać i konkurować. W efekcie powstają nowe możliwości zatrudnienia w bardziej zaawansowanych rolach, związanych z technologiami cyfrowymi.
- Korzyści poprawiające efektywność pracy z AI są znacznie większe w średnich i dużych firmach niż w małych i mikroprzedsiębiorstwach, co sprzyja różnicom w rozwoju rynku pracy. Większe firmy mogą lepiej wykorzystać AI dzięki skali i zasobom, podczas gdy mniejsze mają ograniczone możliwości wdrożenia.
- Chociaż średni poziom wdrożeń AI w UE zbliża się do USA, Stany Zjednoczone wyprzedzają Europę w tworzeniu nowych technologii AI (więcej patentów), co daje im przewagę w generowaniu wysoko produktywnych miejsc pracy. USA mają także lepszą infrastrukturę cyfrową, kapitał ludzki i regulacje sprzyjające AI, co czyni je lepiej przygotowanymi do osiągania korzyści z tej technologii.

Raport płacowy 2026. Trendy rynku pracy – Przewaga człowieka

Charakterystyka publikacji

Raport przedstawia dane o wynagrodzeniach w podziale na branże i stanowiska oraz analizuje kluczowe trendy kształtujące rynek pracy w perspektywie 2026 r. Głównym celem opracowania jest dostarczenie pracodawcom i specjalistom HR praktycznego wsparcia w planowaniu działań rekrutacyjnych i strategii wynagrodzeń poprzez prezentację empirycznych danych z procesów rekrutacyjnych oraz prognoz opartych na obserwacjach ekspertów. Raport opisuje transformację rynku pracy pod wpływem sztucznej inteligencji, zmian demograficznych, hybrydowych zespołów, automatyzacji,

kompetencji ludzkich trudnych do zastąpienia przez maszyny, presji płacowej, niedoborów talentów. Zawiera także branżowe komentarze ekspertów. Raport został przygotowany przez ekspertów Manpower Permanent Placement i Experis na podstawie danych z procesów rekrutacyjnych Manpower w Polsce w całym 2025 r., obejmujących ponad 1000 rekrutacji stałych i ponad 6000 rozmów z kandydatami. Dane te zaktualizowano o prognozy wzrostu wynagrodzeń na 2026 r. wynikające z inflacji, presji płacowej i planowanych podwyżek (publikacja luty 2026), podczas gdy trendy rynkowe oparto na globalnych analizach ManpowerGroup, takich jak Global Talent Barometer (styczeń 2026) czy Employment Outlook Survey Q2/Q3 2025.

Informacje ogólne

Miejsce badania: świat

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Manpower. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Do 2030 r. zmieni się 39 kluczowych umiejętności potrzebnych pracownikom, przy czym kompetencje trudne do automatyzacji, takie jak ocena etyczna (33% wskazań pracodawców), obsługa klienta (31%) i zarządzanie zespołem (30%), zyskają na znaczeniu.
- Globalnie liderzy biznesowi wskazują na luki kompetencyjne wśród pracowników jako jedno z trzech głównych wyzwań przy wdrażaniu AI na dużą skalę – 33% z nich wymienia ten problem zaraz po wysokich kosztach (34%) i obawach dotyczących prywatności danych (33%).
- 91% specjalistów ds. L&D (learning & development) na świecie uważa, że dla sukcesu zawodowego ciągłe uczenie się jest ważniejsze niż kiedykolwiek, a 62% pracowników chce realizować cele kariery u obecnego pracodawcy.
- Obsadzanie pełnoetatowych stanowisk stacjonarnych zajmuje o 23% więcej czasu niż hybrydowych lub zdalnych. Kobiety są bardziej skłonne odejść po obowiązkowym powrocie do biura (RTO), z rotacją trzykrotnie wyższą niż u mężczyzn.
- 39% pracowników pierwszej linii – bezpośredniego kontaktu z klientami lub operacyjni – na świecie jest niezadowolonych z dochodów, 36% potrzebuje drugiej pracy.
- 68% ludzi na całym świecie uważa, że liderzy firm celowo ich oszukują, a 59% traktuje fake newsy jako poważny problem w swoim kraju. To powoduje spadek zaufania i dezorientację wśród pracowników.

Bibliografia

- Adăscăliței D., Algorithmic control: How digital surveillance is shaping online platform work in Europe, Eurofound, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/algorithmic-control-how-digital-surveillance-is-shaping-online-platform-work-in-europe>, data publikacji 12 lutego 2026.
- Aldasoro I. i inn., AI adoption, productivity and employment: Evidence from European firms, <https://www.eib.org/files/publications/20250383-130126-economics-working-paper-2026-02-en.pdf>, European Investment Bank, data publikacji styczeń 2026.
- Deneka A. i inn., Kapitał ludzki w Polsce w latach 2020-2024, <https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5501/8/10/1/kapital-ludzki-w-polsce-w-latach-2020-2024.pdf>, Urząd Statystyczny w Gdańsku, Ośrodek Statystyki Edukacji i Kapitału Ludzkiego, data publikacji 26 lutego 2026.
- Enpulse, Zaangażowanie pracowników 2025, https://pliki.enpulse.online/pdf/Enpulse_Zaangazowanie_Raport_2025_.pdf, data publikacji 19 lutego 2026.
- Grant Thornton, Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, styczeń 2026, LXVIII edycja), <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2026/02/Oferty-pracy-w-Polsce-styczen-2026-1.pdf>, luty 2026.
- Grant Thornton, Praca zdalna okiem przedsiębiorców. Jak pracę zdalną oceniają zarządy firm i czy planują w tym obszarze zmiany w 2026 r.?, <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2026/02/Praca-zdalna-okiem-przedsiębiorcow-2026-edycja-III.pdf>, data publikacji luty 2026.
- Manpower, Raport płacowy 2026. Wynagrodzenia i Trendy rynku pracy – Przewaga człowieka, <https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/Raport%20p%20C5%82acowy%20Wynagrodzenia%20i%20trendy%20r%20ynku%20pracy%20Przewaga%20cz%20C5%82owieka.pdf>, data publikacji luty 2026.
- Ministerstwo Cyfryzacji, Miejsce danych (w tym danych sektora publicznego) w cyfrowym świecie pokolenia Z – modele konsumpcji danych wśród młodzieży i świadomość źródeł wykorzystywanych danych, https://cms.dane.gov.pl/documents/264/Badanie_1_Raport_z_badania.docx, data publikacji 16 lutego 2026.
- OECD, How Workers Use, or Don't Use, their Skills in the Workplace, Getting Skills Right, <https://doi.org/10.1787/0e7c6dc9-en>, data publikacji 6 lutego 2026.
- Pouliakas K., Human-Centred Digital Transitions and Skill Mismatches in European Workplaces, Cedefop, https://www.cedefop.europa.eu/files/6228_en.pdf, data publikacji styczeń 2026.
- Rani U., Frosch M., Williams M., Digital labour platforms: number of platforms and workers, <https://www.ilo.org/publications/digital-labour-platforms-number-platforms-and-workers>, ILO, data publikacji 16 lutego 2026.

Treści alternatywne

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie styczeń 2025 r. – styczeń 2026 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
01/2025	5,4%
02/2025*	5,5%
03/2025*	5,4%
04/2025	5,2%
05/2025*	5,1%
06/2025*	5,1%
07/2025	5,4%
08/2025	5,5%
09/2025	5,6%
10/2025	5,6%
11/2025	5,6%
12/2025	5,7%
01/2026	6,0%

* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie styczeń 2025 r. – styczeń 2026 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych	w tym kobiety	w tym mężczyźni
01/2025	837,6	402,6	435,0
02/2025	846,6	405,8	440,8
03/2025	829,9	429,4	400,4
04/2025	802,7	431,5	371,2
05/2025	782,8	397,5	385,3
06/2025	797,0	403,7	393,3
07/2025	830,8	422,4	408,4
08/2025	856,3	435,5	420,8
09/2025	866,1	436,5	429,6
10/2025	876,3	434,8	432,5
11/2025	873,6	436,1	437,5
12/2025	887,9	440,2	447,6
01/2026	934,1	473,1	461,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 3. Odsetek kobiet i mężczyzn bezrobotnych w Polsce według poziomu wykształcenia w styczniu 2026 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Wskaźnik	Kobiety	Mężczyźni
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	21,9	31,0
Zasadnicze zawodowe/branżowe	19,3	28,9
Średnie ogólnokształcące	18,6	10,3
Policealne oraz średnie zawodowe	15,6	10,0
Wyższe	24,7	19,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 4. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie styczeń 2025 r. – styczeń 2026 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	poniżej 1 miesiąca	powyżej 24 miesięcy	pozostający bez pracy dłużej niż 1 rok
01/2025	120,2	179,6	306,3
02/2025	103,9	180,1	307,6
03/2025	92,6	179,2	305,4
04/2025	83,0	177,6	302,6
05/2025	79,5	177,5	300,1
06/2025	79,6	178,6	304,0
07/2025	91,9	180,7	309,3
08/2025	81,3	183,3	316,2
09/2025	109,2	184,3	319,2
10/2025	95,4	186,3	324,1
11/2025	86,7	189,6	330,4
12/2025	77,5	190,8	334,4
01/2026	110,4	196,1	347,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie styczeń 2025 r. – styczeń 2026 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
01/2025	88 546
02/2025	81 812
03/2025	84 459
04/2025	73 396
05/2025	65 367
06/2025	32 899*
07/2025	45 856*
08/2025	39 322*
09/2025	41 123*
10/2025	36 453*
11/2025	25 016*
12/2025	20 779*
01/2026	26 289*

* GUS wprowadził zmiany metodologiczne. Dane nie powinny być bezpośrednio porównywane.

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 6. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w styczniu 2026 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
lubuskie	627
opolskie	743
świętokrzyskie	828
łódzkie	1 128
warmińsko-mazurskie	1 164
podlaskie	1 227
lubelskie	1 273
zachodniopomorskie	1 346
kujawsko-pomorskie	1 538
podkarpackie	1 621
dolnośląskie	1 735
wielkopolskie	1 925
pomorskie	2 243
małopolskie	2 515
śląskie	3 049
mazowieckie	3 327

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 7. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w styczniu 2026 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Region	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
opolskie	22
lubuskie	24
śląskie	24
małopolskie	26
pomorskie	26
podlaskie	29
wielkopolskie	29
Polska	35
zachodniopomorskie	36
dolnośląskie	37
świętokrzyskie	37
mazowieckie	39
kujawsko-pomorskie	40
warmińsko-mazurskie	41
podkarpackie	56
łódzkie	63
lubelskie	69
opolskie	22

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 8. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce oraz przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w okresie styczeń 2025 r. – styczeń 2026 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys.)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
01/2025	6455,0	8482,47
02/2025	6451,5	8613,14
03/2025	6444,0	9055,92
04/2025	6446,8	9045,11
05/2025	6433,3	8670,51
06/2025	6435,6	8881,84
07/2025	6431,8	8905,63
08/2025	6419,4	8769,08
09/2025	6409,9	8750,34
10/2025	6404,5	8865,12
11/2025	6413,8	9078,16
12/2025	6410,3	9583,31
01/2026	640,5	9002,47

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 9. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), państw strefy euro (UE-21) i Polski w okresie styczeń 2025 r. – styczeń 2026 r.¹²

//Dane z wykresu liniowego przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-21
01/2025	3,0%	6,0%	6,3%
02/2025	3,1%	6,0%	6,3%
03/2025	3,2%	6,0%	6,4%
04/2025	3,1%	6,0%	6,3%
05/2025	3,0%	6,0%	6,3%
06/2025	3,1%	6,0%	6,3%
07/2025	3,2%	6,0%	6,3%
08/2025	3,2%	6,0%	6,3%
09/2025	3,2%	6,0%	6,3%
10/2025	3,2%	6,0%	6,3%
11/2025	3,2%	6,0%	6,3%
12/2025	3,2%	5,9%	6,2%
01/2026	3,1%	5,8%	6,1%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

¹² Dane wyrównane kwartalnie.

Wykres 10. Stopa bezrobocia w państwach UE-27 w styczniu 2026 r. (%)

//Dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli//

Państwo	Stopa bezrobocia
Bułgaria	3,1
Polska	3,1
Czechy	3,2
Malta	3,4
Słowenia	3,9
Niemcy	4,0
Holandia	4,0
Cypr	4,2
Chorwacja	4,5
Węgry	4,5
Irlandia	4,7
Włochy	5,1
Austria	5,6
Portugalia	5,6
Słowacja	5,6
UE-27	5,8
Rumunia	6,0
UE-21	6,1
Estonia	6,3
Belgia	6,4
Litwa	6,4
Łotwa	6,9
Luksemburg	6,9
Dania	7,5
Grecja	7,7
Francja	7,7
Szwecja	8,0
Hiszpania	9,8
Finlandia	10,0

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w państwach Unii Europejskiej w styczniu 2025 r. (%)

//Dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli//

Państwo	Stopa bezrobocia
Niemcy	7,1
Holandia	9,3
Czechy	10,0
Austria	10,2
Polska	11,0
Irlandia	11,8
Bułgaria	12,4
Malta	12,8
Węgry	14,0
Słowacja	14,7
UE-21	14,8
UE-27	15,1
Litwa	15,2
Dania	15,3
Łotwa	15,3
Estonia	15,9
Grecja	16,0
Portugalia	18,2
Włochy	18,9
Luksemburg	19,7
Francja	20,9
Szwecja	22,1
Finlandia	22,4
Hiszpania	23,5

* Brak danych dla Belgii, Chorwacji, Cypru, Rumunii, Słowenii

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo w państwach Unii Europejskiej w styczniu 2026 r. (%)

//Dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli//

Państwo	Stopa bezrobocia
Bułgaria	2,9
Malta	3,2
Polska	3,3
Niemcy	3,6
Czechy	3,7
Chorwacja	4,0
Holandia	4,1
Cypr	4,4
Węgry	4,4
Irlandia	4,5
Słowenia	4,5
Litwa	5,1
Włochy	5,3
Austria	5,3
Estonia	5,5
Łotwa	5,7
Rumunia	5,9
Słowacja	5,9
UE-27	6,0
Portugalia	6,2
UE-21	6,3
Belgia	6,4
Luksemburg	7,3
Francja	7,5
Szwecja	7,7
Dania	8,4
Finlandia	8,9
Grecja	10,5
Hiszpania	11,2

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)

Wykres 13. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana miesięcznie w państwach Unii Europejskiej w grudniu 2025 r. (%)

//Dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli//

Państwo	Stopa bezrobocia
Czechy	2,8
Polska	3,0
Bułgaria	3,3
Słowenia	3,3
Malta	3,5
Cypr	4,0
Holandia	4,0
Niemcy	4,3
Węgry	4,6
Irlandia	4,8
Chorwacja	5,0
Włochy	5,0
Portugalia	5,0
Grecja	5,4
Słowacja	5,4
UE-27	5,7
Austria	5,8
UE-21	6,0
Rumunia	6,0
Belgia	6,5
Dania	6,6
Luksemburg	6,6
Estonia	7,1
Litwa	7,8
Francja	8,0
Łotwa	8,0
Szwecja	8,3
Hiszpania	8,7
Finlandia	10,9

Źródło: Eurostat.

<powrót>

